MINISTERO DELL'INTERNO
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA
DIREZIONE CENTRALE DI SANITÀ

Alfonso Roca
Primo Dirigente Medico della Polizia di Stato






LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Adempimenti, obblighi e sanzioni ai sensi del Titolo I del DLgs 81/08 integrato e modificato dal DLgs 106/09

Roma – Giugno 2011

Composizione, impaginazione e stesura a cura dell'autore
(Edizione fuori commercio – Giugno 2011)

INDICE

Introduzione	pag. 7
1. Il quadro normativo in materia di igiene e sicurezza del lavoro	pag. 9
2. Il Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, "integrato e corretto dal Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106	pag. 19
3. Il campo di applicazione del DLgs 81/08	pag. 27
4. Il datore di lavoro e il dirigente	pag. 53
5. Il preposto	pag. 69
6. La delega di funzioni	pag. 75
7. Il lavoratore	pag. 81
8. Il medico competente	pag. 89
9. Le altre figure destinatarie di specifici obblighi	pag.103
10. Gli adempimenti nei contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione	pag.107
11. Il servizio di prevenzione e protezione	pag.111
12. Il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione	pag.119
13. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	pag.147
14. La valutazione dei rischi	pag.183
15. La formazione e l'addestramento	pag.215
16. La informazione	pag.225
17. La sorveglianza sanitaria	pag.233
18. La gestione delle emergenze	pag.261
19. Il primo soccorso	pag.263
20. La prevenzione incendi	pag.275
21. Il sistema istituzionale per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro	pag.295
22. Il sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro	pag.303
23. La vigilanza e il sistema sanzionatorio	pag.309
24. Bibliografia	pag.329

INTRODUZIONE

Il DLgs 81/08 ha riordinato l'intera materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro raccogliendo, in un unico testo, gran parte della precedente disciplina contenuta nella legislazione degli anni '50 fino al più recente Dlgs 626/94.

Il decreto, definito per tale motivo, seppur impropriamente, "Testo unico", successivamente corretto e integrato dal DLgs 106/09, oltre ad aver realizzato il riassetto della normativa di settore, ha introdotto, tra l'altro, una serie di importanti novità in tema di valutazione dei rischi (data certa del documento di valutazione dei rischi, obbligo del DUVRI, valutazione del rischio da stress lavoro correlato, ecc.), delega di funzioni, sorveglianza sanitaria, formazione, sistema sanzionatorio.

Nel testo sono esposti, in 23 capitoli, in forma sintetica ma sufficientemente completa, i contenuti del Titolo I del DLgs 81/08 ("Principi comuni") con particolare riguardo ai principi fondamentali dell'ordinamento prevenzionistico ed agli adempimenti ed obblighi di cui sono destinatari i soggetti individuati dalla norma (datore di lavoro, dirigente, preposto, medico competente, ecc.).

In alcuni capitoli, in relazione all'argomento trattato, sono presenti tavole sinottiche, una sintesi della giurisprudenza penale più recente ed una appendice normativa ove sono riportate le disposizioni integrative ed interpretative di maggior rilevanza ed interesse (decreti ministeriali, circolari, accordi sindacali di settore).

Il testo può costituire un utile supporto didattico nei corsi di formazione destinati ai responsabili ed addetti al servizio di prevenzione e protezione, dirigenti, preposti, rappresentanti del lavoratori, nonché ad altre figure individuate dalla normativa prevenzionistica.

1. Il quadro normativo in materia di igiene e sicurezza del lavoro

La legislazione inerente la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro nasce, in forma organica, nell'immediato dopoguerra, quando il legislatore, anche in funzione del progresso tecnologico e dello sviluppo industriale, ravvisò la necessità di prevedere norme specifiche che disciplinassero la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

La legge n. 51 del 12.2.55 conferì delega al Governo ad emanare le "norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni ed igiene del lavoro "; da essa ebbero origine una serie di decreti, rimasti in vigore fino a maggio del 2008, alcuni a carattere generale applicabili a tutte le attività lavorative, salvo alcune esclusioni (DPR 547/55, sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, DPR 303/56 sulla igiene del lavoro), altri a carattere speciale in quanto riferiti a specifici settori lavorativi (costruzioni, attività lavorative in sotterraneo, attività lavorative nei cassoni ad aria compressa, ecc.).

D.P.R. 27.04.55, n. 547 - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro

Conteneva le norme essenziali per la prevenzione degli infortuni inerenti :

- gli ambienti, i posti di lavoro e di passaggio
- la protezione delle macchine;
- i mezzi ed apparecchi di sollevamento, di trasporto e di immagazzinamento;
- gli impianti, le macchine e gli apparecchi elettrici;
- le materie e i prodotti pericolosi e nocivi;
- i mezzi personali di protezione ed i soccorsi di urgenza.

D.P.R. 19.03.56, n. 303 – Norme generali per l'igiene sul lavoro

Conteneva le norme generali per la igiene dei luoghi di lavoro per le aziende industriali e commerciali e per le aziende agricole stabilendo disposizioni inerenti:

- gli ambienti di lavoro (Altezza, cubatura e superficie ,coperture, pavimenti, pareti e aperture, locali sotterranei, ricambio dell'aria, illuminazione, temperatura ecc.)
- la difesa dagli agenti nocivi (polveri, radiazioni ionizzanti, rumori, ecc.);
- i servizi sanitari;
- i servizi igienico assistenziali

A partire dagli anni '90, poi, la legislazione si è notevolmente ampliata con la introduzione delle nuove norme derivanti dal recepimento delle direttive comunitarie che hanno introdotto una nuova filosofia di gestione della sicurezza apportando significative modificazioni al sistema previgente.

1.1 NORME DI RECEPIMENTO DELLA LEGISLAZIONE COMUNITARIA

Trattato istitutivo della CE

- *Art. 136 - La Comunità e gli Stati membri … hanno come obiettivi… il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta … una protezione sociale adeguata;*

- *Art. 137 - Per conseguire gli obiettivi previsti nell'art. 136, la Comunità sostiene l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: miglioramento, in particolare dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori.*
  A Tal fine il Consiglio può adottare mediante direttive le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro.

- *Art. 140 - Per conseguire gli obiettivi dell'art. 136, la Commissione incoraggia la cooperazione degli Stati membri, in particolare nelle materie riguardanti…la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali*

DLgs 15.8.91 n. 277 - Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212

Con il DLgs 277/91, furono recepite 5 direttive comunitarie riguardanti la tutela della salute in presenza di rischi da esposizione a piombo, amianto, rumore; il decreto introdusse per la prima volta alcuni principi basilari, costantemente richiamati nella legislazione successiva, quali:

- l'obbligo di effettuare una valutazione dei rischi;
- l'obbligo di avvalersi di un "medico competente" in possesso di specifici titoli professionali per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori;
- il concetto di valore limite ambientale e/o biologico;
- l'obbligo di trasferire il lavoratore ad altre mansioni in presenza di un giudizio di non idoneità.

D.Lgs 19.9.94, 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, 2001/45/CE e 99/92/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Il DLgs 626/94 venne emanato al fine di recepire 8 direttive comunitarie, tra cui la "direttiva quadro" 89/391 :

- Direttiva 89/391/CEE, contenente disposizioni generali circa il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro;
- Direttiva 89/654/CEE, relativa ai luoghi di lavoro;
- Direttiva.89/655/CEE, relativa all'uso delle attrezzature di lavoro;
- Direttiva 89/656/CEE, relativa all'uso dei dispositivi di protezione individuale;
- Direttiva 90/269/CEE, concernente la movimentazione manuale dei carichi ;
- Direttiva.90/270/CEE, relativa all'uso di attrezzature munite di videoterminale;
- Direttiva.90/394/CEE, relativa alla protezione da agenti cancerogeni;
- Direttiva.90/679/CEE, relativa alla protezione da agenti biologici.

Il DLgs 626/94 estese l'obbligo di valutazione dei rischi a qualsiasi tipologia di attività lavorativa ove fosse svolto lavoro subordinato (attività private e pubbliche),ed inoltre:

- modificò numerose norme contenute nei DPR 547/55 e 303/56 (luoghi di lavoro, vie ed uscite di emergenza, porte, prevenzione incendi, servizi igienico assistenziali ecc.);
- ampliò il campo di responsabilità del medico competente;
- introdusse una specifica disciplina di tutela per i rischi da agenti cancerogeni, biologici, uso di videoterminali, movimentazione manuale di carichi;
- recepì nel corso degli anni, attraverso decreti legislativi di integrazione e modifica, norme contenute in altre disposizioni di legge (rumore, amianto, agenti chimici, atmosfere esplosive, ecc.)

1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO 9 Aprile 2008 n. 81

Il DLgs 81/08 viene emanato in attuazione della delega al Governo, contenuta nell'articolo 1 della Legge 3 Agosto 2007, n. 123, che, tra l'altro, prevedeva:

a) il riordino e coordinamento delle disposizioni vigenti, nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 117 della Costituzione;

b) la applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi e della specificità di settori ed ambiti lavorativi, quali quelli presenti nella pubblica amministrazione;

c) la applicazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati;

d) la semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto dei livelli di tutela, con particolare riguardo alle piccole, medie e micro imprese;

e) il riordino della normativa in materia di macchine, impianti, attrezzature di lavoro, opere provvisionali e dispositivi di protezione individuale;

f) la riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale tenendo conto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con riguardo in particolare alla responsabilità del preposto, nonché della natura sostanziale o formale della violazione;

g) la revisione dei requisiti, delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, compreso il medico competente, anche attraverso idonei percorsi formativi, con particolare riferimento al rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale; introduzione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo;

h) la rivisitazione ed il potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici;

i) la realizzazione di un coordinamento su tutto il territorio nazionale delle attività e delle politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzato all'emanazione di indirizzi generali uniformi e

alla promozione dello scambio di informazioni anche sulle disposizioni italiane e comunitarie in corso di approvazione;

l) la valorizzazione, anche mediante rinvio legislativo, di accordi aziendali, territoriali e nazionali, nonché, su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;

m) la previsione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, fondato sulla specifica esperienza, ovvero sulle competenze e conoscenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, acquisite attraverso percorsi formativi mirati;

n) la definizione di un assetto istituzionale fondato sull'organizzazione e circolazione delle informazioni, delle linee guida e delle buone pratiche utili a favorire la promozione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, che valorizzi le competenze esistenti ed elimini ogni sovrapposizione o duplicazione di interventi;

o) la previsione della partecipazione delle parti sociali al sistema informativo, costituito da Ministeri, regioni e province autonome, INAIL, IPSEMA, ISPESL, con il contributo del CNEL, e del concorso allo sviluppo del medesimo da parte degli organismi paritetici e delle associazioni e degli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne;

p) la promozione della cultura e delle azioni di prevenzione;

q) la razionalizzazione ed il coordinamento delle strutture centrali e territoriali di vigilanza anche riordinando il sistema delle amministrazioni e degli enti statali aventi compiti di prevenzione, formazione e controllo in materia e prevedendo criteri uniformi ed idonei strumenti di coordinamento;

r) la esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore e la lavoratrice subordinati e per i soggetti ad essi equiparati in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici;

s) la revisione della normativa in materia di appalti;

t) la rivisitazione delle modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria, adeguandola alle differenti modalità organizzative del lavoro, ai particolari tipi di lavorazioni ed esposizioni, nonché ai criteri ed alle linee Guida scientifici più avanzati, anche con riferimento al prevedibile momento di insorgenza della malattia;

u) il rafforzamento delle tutele previste dall'articolo 8 del DLgs 15 agosto 1991, n. 277;

v) la introduzione dello strumento dell' interpello previsto dall'articolo 9 del DLgs 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni, relativamente a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando il soggetto titolare competente a fornire tempestivamente la risposta.

Il DLgs 81/08, definito comunemente, anche se impropriamente, “Testo unico sulla sicurezza del lavoro”, è stato oggetto di alcune modifiche ed integrazioni, indicate nella successiva tabella, di esse la più rilevante è quella contenuta nel DLgs 3 agosto 2009, n.106, entrato in vigore a decorrere dal 20 agosto 2009, che, con 149 articoli, ha apportato numerose modifiche al testo originale soprattutto in materia di sistema sanzionatorio, modalità applicative a

particolari settori, adempimenti tecnico-amministrativi; ha sostituito, inoltre, integralmente, numerosi allegati in considerazione delle omissioni e degli errori formali presenti nella stesura originale.

Norme modificative, integrative e correttive del DLgs 81/08

Articolo 4 commi 2 e 2 bis del Decreto Legge 3 giugno 2008, n.97 convertito con modificazioni nella Legge 2 agosto 2008, n.129.

Articolo 39, comma 12 e articolo 41, commi 11 e 12 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2008, n. 133.

Articolo 32 del Decreto Legge 30 dicembre 2008, n.207 convertito con modificazioni nella Legge 27 febbraio 2009, n.14.

Articolo 29 della Legge 18 giugno 2009, n.69.

Articolo 39 della Legge 7 luglio 2009, n.88.

Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n.106: "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

Articolo 6, comma 9 ter, del Decreto Legge 30 dicembre 2009, n.194 convertito con modificazioni nella Legge 26 febbraio 2010, n.25.

Articolo 8, comma 12, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n.78 convertito con modificazioni nella Legge 30 luglio 2010, n.122.

Il DLgs 81/08 ha abrogato, dalla data della sua entrata in vigore:

- il DPR 27 aprile 1955, n. 547 (Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro);
- il DPR 7 gennaio 1956, n. 164 (Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni);
- il DPR 19 marzo 1956, n. 303, fatta eccezione per l'articolo 64 (Norme generali per l'igiene sul lavoro);
- il DLgs15 agosto 1991, n. 277 (Attuazione varie direttive CEE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici);
- il DLgs19 settembre 1994, n. 626 (Attuazione varie direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro);
- il DLgs14 agosto 1996, n. 493 (Segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro);

- il DLgs14 agosto 1996, n. 494 (Attuazione della direttiva 92/57/CEE relativa ai cantieri temporanei o mobili);

- il DLgs 19 agosto 2005, n. 187 (Attuazione della direttiva 2002/44/CE relativa ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche);

- l'articolo 36-bis, commi 1 e 2 del DL 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248 (Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro)*;*

- gli articoli: 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n.123 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia);

- ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal medesimo DLgs 81/08 incompatibili con lo stesso;

- la lettera c) dell'articolo 3, della legge 22 luglio 1961, n. 628 (Modifiche all'ordinamento del Ministero del lavoro e della previdenza sociale);

  gli articoli 42 e 43 del DPR 20 marzo 1956, n. 320 (Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo);

  Il DPR 3 luglio 2003, n. 222 (Regolamento sui contenuti minimi dei piani di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili).

1.3 NORME SPECIALI NON ABROGATE DAL DLgs 81/08

D.P.R. 19.03.56, n. 302 - Norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro integrative di quelle generali emanate con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547 (settore della fabbricazione, impiego, ecc. di esplosivi).

D.P.R. 20.03.56, n. 320 - Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo.(salvo gli articoli 42 e 43).

DPR 20.3.56, n. 321 - Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa.

DPR 20.3.56, n. 322 - Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nell'industria della cinematografia e della televisione.

DPR 20.3.56, n. 323 - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici.

DPR 9.4.59, n. 128 - Norme di polizia delle miniere e delle cave.

1.4 NORME INERENTI SETTORI LAVORATIVI DISCIPLINATI DA SPECIFICA LEGISLAZIONE

Per alcuni settori lavorativi permangono vigenti norme specifiche non abrogate né modificate dal DLgs 81/08.

Attività minerarie ed estrattive

DLgs 25.11.96, n. 624 - Attuazione della direttiva 92/91/CEE relativa alla sicurezza e salute dei lavoratori nelle industrie estrattive per trivellazione e della direttiva 92/104/CEE relativa alla sicurezza e salute dei lavoratori nelle industrie estrattive a cielo aperto o sotterranee.

Attività con impiego di radiazioni ionizzanti

DLgs 17.3.95, n. 230 - Attuazione delle direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 92/3/Euratom e 96/29/Euratom in materia di radiazioni ionizzanti

Il settore delle radiazioni ionizzanti, da sempre, è stato oggetto di una specifica disciplina, il DLgs 230/95 stabilisce le norme autorizzative per il loro impiego, nonché le procedure per la valutazione dei rischi, le misure di prevenzione, la sorveglianza degli esposti.

Il DLgs 230/95 è stato integrato e modificato dal DLgs 26.5.00, n.241 e dal DLgs 9.5.01, n.257; il DLgs 241/00, in particolare, ha introdotto specifiche misure di controllo per il rischio di esposizione a Radon.

Tutela del lavoro dei minori

DLgs 4.8.99, n. 345 - Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro

Il decreto integra le disposizioni della Legge 977/67 stabilendo alcuni principi di tutela del lavoro dei minori (orari, divieti in presenza di particolari rischi ecc.), norme correttive sono state successivamente introdotte dal DLgs 18.8.00, n.262.

Tutela del lavoro notturno

DLgs. 8.4.03, n. 66 - Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Il decreto recepisce due direttive comunitarie inerenti l'orario di lavoro e, al capo IV, riordina la materia del lavoro notturno che già era stata oggetto di specifica disciplina con il DLgs 26.11.99, n.532**.**

Tutela del lavoro femminile e della maternità

DLgs 26.3.01, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Il decreto unisce in un testo unico le norme di tutela (congedi, divieto di licenziamento, permessi, ecc.) relative alla maternità ed al lavoro femminile contenute nella Legge 30.12.71,n. 1204, nel DPR 25.11.76, n. 1026, nel D.Lgs. 25.11.96, n. 645, nella Legge 9.12.77, n. 903.

Tutela del lavoro marittimo e portuale

DLgs 27.7.99, n. 271 - Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili e da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1988, n. 485

DLgs 27.7.99, n. 272 - Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori nell'espletamento di operazioni e servizi portuali, nonchè di operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485

DLgs 17.8.99, n. 298 - Attuazione della direttiva 93/103/CE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per il lavoro a bordo delle navi da pesca .

Tutela dei lavoratori atipici

DLgs 10.9.03, n.276 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

Il DLgs 276/03 contiene varie disposizioni in materia di occupazione e di mercato del lavoro e, tra esse, quelle inerenti la "somministrazione di lavoro" (precedentemente definito: lavoro interinale) prendendo in esame anche gli obblighi di sicurezza derivanti da tali contratti; in precedenza la norma di riferimento per tale materia era la Legge 24.6.97 n.196.

In merito alle disposizioni riferite a specifici ambiti di tutela e quindi non abrogate né modificate, il legislatore, all'articolo 304, comma 2, del DLgs 81/08, ha previsto che "con uno o più decreti integrativi attuativi della delega prevista dall'articolo 1, comma 6, della legge 3 agosto 2007, n. 123, si provvede all'armonizzazione [ove necessario] delle disposizioni del presente decreto con quelle contenute in leggi o regolamenti che dispongono rinvii a norme del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal comma 1".

1.5 NORME DI CARATTERE SANZIONATORIO

Sono contenute nella legislazione penale, civile e speciale

Codice penale

Art. 437 - Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro

"Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni."

Art.451. - Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro

"Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio, o al

salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da lire duecentomila a un milione."

Art. 589 **-** Omicidio colposo

"Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da due a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da uno a cinque anni."

Art. 590 - Lesioni personali colpose

"Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2000 e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale "

Codice civile

Art. 2087 - Tutela delle condizioni di lavoro

"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro."

Norme speciali

La inosservanza delle norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro si colloca, nella massima parte dei casi, nell'ambito delle contravvenzioni (reati puniti con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda) o degli illeciti amministrativi.

Le contravvenzioni, a differenza di altri reati, però, sono estinguibili con un procedimento speciale di carattere amministrativo per il quale si rinvia allo specifico capitolo.

La norma di riferimento è il DLgs 19.12.94, n. 758 (Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro) con le modifiche ed integrazioni introdotte dagli articoli 301 e 302 del DLgs 81/08 come modificato dagli articoli 142, 143 e 144 del DLgs 106/09.

Relativamente alle violazioni sanzionate come illeciti amministrativi il riferimento è costituto dalla Legge 24.11.81 n.689 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dal'articolo 301 bis del DLgs 81/08 introdotto dall'articolo 143 del DLgs 106/09.

Taluni aspetti procedurali in materia sanzionatoria sono contenuti in altre disposizioni normative quali ad esempio:

- DPR 19.3.55, n. 520 - Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del lavoro e della previdenza sociale .

- DLgs 23 aprile 2004, n. 124 - Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30"

- DLgs 8 marzo 2006, n.139 - Riassetto delle disposizioni relative alle funzioni ed ai compiti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 luglio 2003, n. 229.

1.6 NORME INTEGRATIVE DI CARATTERE TECNICO

Data la complessità della materia e la stretta correlazione tra condizioni di lavoro, sicurezza ed evoluzione tecnologica, molte norme di carattere prescrittivo, penalmente sanzionate, necessitano di essere integrate con direttive tecniche che siano adeguate alle conoscenze ed al progresso del momento (elementi impiantistici, proprietà dei dispositivi di protezione individuale, caratteristiche delle attrezzature di lavoro ecc.); il riferimento per tali "direttive", di norma, deve essere individuato in:

- decreti e circolari ministeriali;
- direttive comunitarie;
- linee guida regionali o di Enti specializzati (es. : ISPESL);
- norme tecniche di Enti od Organismi che abbiano specifico riconoscimento nel settore (es. : UNI, CEI, ISO ecc.);
- direttive degli organi di vigilanza (AUSL, Ministero del Lavoro);
- norme non codificate di "buone prassi".

2. Il Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, "integrato e corretto" dal DLgs 3 agosto 2009, n.106

Il DLgs 81/08, "integrato e corretto" dal DLgs 106/09 si compone di 13 titoli, 306 articoli e 51 allegati.

Titolo I Principi comuni		
		Articoli
Capo I Disposizioni generali		1 - 2 - 3 - 4
Capo II Sistema istituzionale		5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 -12 - 13 - 14
Capo III Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro	**Sezione I Misure di tutela e obblighi**	15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 -21 - 22 - 23 - 24 - 25 - 26 - 27
	Sezione II Valutazione dei rischi	28 – 29 - 30
	Sezione III Servizio di prevenzione e protezione	31- 32 - 33 - 34 - 35
	Sezione IV Formazione, informazione e addestramento	36 - 37
	Sezione V Sorveglianza sanitaria	38 - 39 - 40 - 41 - 42
	Sezione VI Gestione delle emergenze	43 - 44 - 45 - 46
	Sezione VII Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori	47 - 48 - 49 - 50 - 51 - 52
	Sezione VIII Documentazione tecnico amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali	53 - 54
Capo IV Disposizioni penali	**Sezione I Sanzioni**	55 – 56 - 57 - 58 - 59 - 60
	Sezione II Disposizioni in tema di processo penale	61

Titolo II Luoghi di lavoro	
	Articoli
Capo I Disposizioni generali	62 - 63 - 64 - 65 - 66 - 67
Capo II Sanzioni	68

Titolo III Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale	
	Articoli
Capo I **Uso delle attrezzature di lavoro**	69 - 70 - 71 - 72 - 73
Capo II **Uso dei dispositivi di protezione individuale**	74 - 75 - 76 - 77 - 78 - 79
Capo III **Impianti e apparecchiature elettriche**	80 - 81 - 82 - 83 - 84 - 85 - 86 - 87

Titolo IV Cantieri temporanei o mobili		
		Articoli
Capo I **Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili**		88 - 89 - 90 - 91 - 92 - 93 - 94 - 95 - 96 - 97 - 98 - 99 - 100 - 101 - 102 - 103 - 104
Capo II **Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota**	**Sezione I** **Campo di applicazione**	105 - 106 - 107
	Sezione II **Disposizioni di carattere generale**	108 - 109 - 110 - 111 – 112 - 113 - 114 - 115 - 116 - 117
	Sezione III **Scavi e fondazioni**	118 - 119 - 120 - 121
	Sezione IV **Ponteggi e impalcature in legname**	122 - 123 - 124 - 125 – 126 - 127 - 128 - 129 - 130
	Sezione V **Ponteggi fissi**	131 - 132 - 133 - 134 – 135 - 136 - 137 - 138
	Sezione VI **Ponteggi movibili**	139 - 140
	Sezione VII **Costruzioni edilizie**	141 - 142 - 143 - 144 – 145 - 146 - 147 - 148 - 149
	Sezione VIII **Demolizioni**	150 - 151 - 152 - 153 – 154 - 155 - 156
Capo III **Sanzioni**		157 – 158 – 159 -160

Titolo V Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro	
	Articoli
Capo I **Disposizioni generali**	161 - 162 - 163 - 164
Capo II **Sanzioni**	165 - 166

Titolo VI Movimentazione manuale dei carichi	
	Articoli
Capo I **Disposizioni generali**	167 - 168 - 169
Capo II **Sanzioni**	170 - 171

Titolo VII Attrezzature munite di videoterminali	
	Articoli
Capo I **Disposizioni generali**	172 - 173
Capo II **Obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti**	174 - 175 - 176 - 177
Capo III **Sanzioni**	178 - 179

Titolo VIII Agenti fisici	
	Articoli
Capo I **Disposizioni generali**	180 - 181 - 182 - 183 – 184 - 185 - 186
Capo II **Protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro**	187 - 188 - 189 - 190 – 191 - 192 - 193 - 194 - 195 - 196 - 197 - 198
Capo III **Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni**	199 - 200 - 201 - 202 – 203 - 204 - 205
Capo IV **Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici**	206 - 207 - 208 - 209 – 210 - 211 - 212
Capo V **Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali**	213 - 214 - 215 - 216 – 217 - 218
Capo VI **Sanzioni**	219 - 220

Titolo IX Sostanze pericolose		
		Articoli
Capo I **Protezione da agenti chimici**		221 - 222 - 223 - 224 – 225 - 226 - 227 - 228 - 229 -230 - 231 - 232
Capo II **Protezione da agenti cancerogeni e mutageni**	**Sezione I** **Disposizioni generali**	233 - 234
	Sezione II **Obblighi del datore di lavoro**	235 - 236 - 237 - 238 – 239 - 240 - 241
	Sezione III **Sorveglianza sanitaria**	242 - 243 - 244 - 245
Capo III **Protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto**	**Sezione I** **Disposizioni generali**	246 - 247
	Sezione II **Obblighi del datore di lavoro**	248 - 249 - 250 - 251 – 252 - 253 - 254 - 255 - 256 - 257 - 258 – 259 - 260 - 261
Capo IV **Sanzioni**		262 – 263 -264 – 264 bis --265

Titolo X Esposizione ad agenti biologici	
	Articoli
Capo I **Disposizioni generali**	266 - 267 - 268 - 269 - 270
Capo II **Obblighi del datore di lavoro**	271 - 272 - 273 - 274 – 275 - 276 - 277 - 278
Capo III **Sorveglianza sanitaria**	279 - 280 - 281
Capo IV **Sanzioni**	282 - 283 - 284 - 285 - 286

Titolo XI Protezione da atmosfere esplosive	
	Articoli
Capo I **Disposizioni generali**	287 - 288
Capo II **Obblighi del datore di lavoro**	289 - 290 - 291 - 292 – 293 – 294 - 294 bis - 295 - 296
Capo IV **Sanzioni**	297

Titolo XII Disposizioni in materia penale e di procedura penale	
	Articoli
	298 - 299 - 300 – 301- 301 bis- 302 – 302 bis -303

Titolo XIII Disposizioni transitorie e finali	
	Articoli
	304 – 305 - 306

ALLEGATI

ALLEGATO I - GRAVI VIOLAZIONI AI FINI DELL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

ALLEGATO II
CASI IN CUI É CONSENTITO LO SVOLGIMENTO DIRETTO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DEI COMPITI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DEI RISCHI (art. 10)

ALLEGATO 3A
CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

ALLEGATO 3B.
INFORMAZIONI RELATIVE AI DATI AGGREGATI SANITARI E DI RISCHIO DEI LAVORATORI SOTTOPOSTI A SORVEGLIANZA SANITARIA

ALLEGATO IV
REQUISITI DEI LUOGHI DI LAVORO

ALLEGATO V
REQUISITI DI SICUREZZA DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO COSTRUITE IN ASSENZA DI DISPOSIZIONI LEGISLATIVE E REGOLAMENTARI DI RECEPIMENTO DELLE DIRETTIVE COMUNITARIE DI PRODOTTO, O MESSE A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI ANTECEDENTEMENTE ALLA DATA DELLA LORO EMANAZIONE.

ALLEGATO VI
DISPOSIZIONI CONCERNENTI L'USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

ALLEGATO VII
VERIFICHE DI ATTREZZATURE

ALLEGATO VIII
INDICAZIONI DI CARATTERE GENERALE RELATIVE A PROTEZIONI PARTICOLARI

ALLEGATO IX
VALORI DELLE TENSIONI NOMINALI DI ESERCIZIO DELLE MACCHINE ED IMPIANTI ELETTRICI

ALLEGATO X
ELENCO DEI LAVORI EDILI O DI INGEGNERIA CIVILE di cui all'articolo 89 comma 1, lettera a)

ALLEGATO XI
ELENCO DEI LAVORI COMPORTANTI RISCHI PARTICOLARI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

ALLEGATO XII
CONTENUTO DELLA NOTIFICA PRELIMINARE di cui all'articolo 99

ALLEGATO XIII
PRESCRIZIONI DI SICUREZZA E DI SALUTE PER LA LOGISTICA DI CANTIERE

ALLEGATO XIV
CONTENUTI MINIMI DEL CORSO DI FORMAZIONE PER I COORDINATORI PER LA PROGETTAZIONE E PER L'ESECUZIONE DEI LAVORI

ALLEGATO XV
CONTENUTI MINIMI DEI PIANI DI SICUREZZA NEI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

ALLEGATO XVI
FASCICOLO CON LE CARATTERISTICHE DELL'OPERA

ALLEGATO XVII
IDONEITÀ TECNICO PROFESSIONALE

ALLEGATO XVIII
VIABILITÀ NEI CANTIERI, PONTEGGI E TRASPORTO DEI MATERIALI

ALLEGATO XIX
VERIFICHE DI SICUREZZA DEI PONTEGGI METALLICI FISSI

ALLEGATO XX
A. COSTRUZIONE E IMPIEGO DI SCALE PORTATILI
B. AUTORIZZAZIONE AI LABORATORI DI CERTIFICAZIONE (concernenti ad esempio: scale, puntelli,ponti su ruote a torre e ponteggi)

ALLEGATO XXI
ACCORDO STATO, REGIONI E PROVINCE AUTONOME SUI CORSI DI FORMAZIONE PER LAVORATORI ADDETTI A LAVORI IN QUOTA

ALLEGATO XXII
CONTENUTI MINIMI DEL Pi.M.U.S.

ALLEGATO XXIII
DEROGA AMMESSA PER I PONTI SU RUOTE A TORRE

ALLEGATO XXIV
PRESCRIZIONI GENERALI PER LA SEGNALETICA DI SICUREZZA

ALLEGATO XXV
PRESCRIZIONI GENERALI PER I CARTELLI SEGNALETICI

ALLEGATO XXVI
PRESCRIZIONI PER LA SEGNALETICA DEI CONTENITORI E DELLE TUBAZIONI

ALLEGATO XXVII
PRESCRIZIONI PER LA SEGNALETICA DESTINATA AD IDENTIFICARE E AD INDICARE L'UBICAZIONE DELLE ATTREZZATURE ANTINCENDIO

ALLEGATO XXVIII
PRESCRIZIONI PER LA SEGNALAZIONE DI OSTACOLI E DI PUNTI DI PERICOLO E PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIE DI CIRCOLAZIONE

ALLEGATO XXIX
PRESCRIZIONI PER I SEGNALI LUMINOSI

ALLEGATO XXX
PRESCRIZIONI PER I SEGNALI ACUSTICI

ALLEGATO XXXI
PRESCRIZIONI PER LA COMUNICAZIONE VERBALE

ALLEGATO XXXII
PRESCRIZIONI PER I SEGNALI GESTUALI

ALLEGATO XXXIII
MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

ALLEGATO XXXIV
REQUISITI MINIMI [VIDEOTERMINALI]

ALLEGATO XXXV
[AGENTI FISICI – VIBRAZIONI]

ALLEGATO XXXVI
CAMPI ELETTROMAGNETICI

ALLEGATO XXXVII
RADIAZIONI OTTICHE

ALLEGATO XXXVIII
VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE PROFESSIONALE

ALLEGATO XXXIX
VALORI LIMITE BIOLOGICI OBBLIGATORI E PROCEDURE DI SORVEGLIANZA SANITARIA .

ALLEGATO XL
DIVIETI

ALLEGATO XLI
METODICHE STANDARDIZZATE DI MISURAZIONE DEGLI AGENTI

ALLEGATO XLII
ELENCO DI SOSTANZE, PREPARATI E PROCESSI

ALLEGATO XLIII
VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE PROFESSIONALE

ALLEGATO XLIV
AGENTI BIOLOGICI - ELENCO ESEMPLIFICATIVO DI ATTIVITÀ LAVORATIVE CHE POSSONO COMPORTARE LA PRESENZA DI AGENTI BIOLOGICI

ALLEGATO XLV
SEGNALE DI RISCHIO BIOLOGICO

ALLEGATO XLVI
ELENCO DEGLI AGENTI BIOLOGICI CLASSIFICATI

ALLEGATO XLVII
SPECIFICHE SULLE MISURE DI CONTENIMENTO E SUI LIVELLI DI CONTENIMENTO

ALLEGATO XLVIII
SPECIFICHE PER PROCESSI INDUSTRIALI

ALLEGATO XLIX
RIPARTIZIONE DELLE AREE IN CUI POSSONO FORMARSI ATMOSFERE ESPLOSIVE

ALLEGATO L
(ARTICOLO 293, ARTICOLO 294, COMMA 2 LETERA D) ARTICOLO 295, COMMI 1 E 2)

ALLEGATO LI
SEGNALE DI AVVERTIMENTO PER INDICARE LE AREE IN CUI POSSONO FORMARSI ATMOSFERE ESPLOSIVE

3 – Il campo di applicazione del DLgs 81/08

Il DLgs 81/08 si applica:

- a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio (➡ articolo 3, comma 1), ma sono previste, analogamente al DLgs 626/94, specifiche norme attuative per alcuni settori.

- a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi da 5 a 12 dell' articolo 3.

3.1 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E SETTORE DEI TRASPORTI

- Forze armate e di polizia
- Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile
- Servizi di protezione civile
- Strutture giudiziarie, penitenziarie
- Strutture destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica
- Università, istituti di istruzione universitaria
- Istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado
- Uffici all'estero di cui all'articolo 30 del DPR 5 gennaio 1967, n. 18
- Mezzi di trasporto aerei e marittimi

Nei comparti suindicati le disposizioni del DLgs 81/08 sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative [ivi comprese quelle per la tutela della salute e sicurezza del personale nel corso di operazioni ed attività condotte dalla Forze armate, compresa l'Arma dei Carabinieri, nonché dalle altre Forze di polizia e dal Corpo dei Vigili del fuoco, nonché dal Dipartimento della protezione civile fuori dal territorio nazionale], individuate entro e non oltre trentasei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto stesso (➡ scadenza: 15 maggio 2011, come previsto dall'articolo 7, comma 12 del DL 78/10 convertito in legge 122/10) con decreti emanati dai Ministri competenti
- di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione;
- acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
- sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- sentiti, relativamente alle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri ed al Corpo della Guardia di finanza, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare.

Analoghi provvedimenti sono previsti per quanto riguarda gli archivi, le biblioteche e i musei solo nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali.

Relativamente al trasporto marittimo, alle attività portuali ed al settore della pesca sono previsti decreti, da emanarsi sempre entro trentasei mesi (articolo 6 comma 9 ter, DL 194/09 convertito in legge 25/10) , per armonizzare le norme del DLgs 81/08 con quelle preesistenti contenute nel:

- DLgs 27 luglio 1999, n. 271
- DLgs 27 luglio 1999, n. 272
- DLgs 17 agosto 1999, n. 298

Relativamente al settore ferroviario, sempre entro ventiquattro mesi, dovranno essere emanati decreti per armonizzare le disposizioni tecniche degli allegati da II a XII con la disciplina contenuta nella legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi decreti di attuazione.

Disciplina transitoria (art. 3,comma 3, Dlgs 81/08)

Fino alla scadenza del termine di trentasei mesi (15 maggio 2011) sono fatte salve:

1. le disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 2, del DLgs 626/94 (vedi elenco successivo);
2. le disposizioni di cui al DLgs 27 luglio 1999, n. 271, al DLgs 27 luglio 1999, n. 272, al DLgs 17 agosto 1999, n. 298 (settori marittimo, portuale e della pesca);
3. le disposizioni tecniche del DPR 27 aprile 1955,n. 547, e del DPR 7 gennaio 1956, n. 164, richiamate dalla legge 26 aprile 1974, n. 191, e dai relativi decreti di attuazione (settore ferroviario);

Il DLgs 81/08 prevede che, decorso inutilmente il suddetto termine, trovano applicazione le disposizioni di cui al decreto stesso.

❋ Dalla lettura coordinata dei commi 2 e 3 dell'articolo 3 e del comma 1 dell'articolo 304 del DLgs 81/08, si deduce che per i settori precedentemente enunciati continuano ad applicarsi le norme di raccordo (se esistenti) previste per il DLgs 626/94 fino alla scadenza concessa (15 maggio 2011) per la emanazione dei decreti interministeriali; tali norme sono:

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).

(*) Per il Ministero della Difesa, relativamente al DLgs 626/94, trovava applicazione il DM 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)"; con la emanazione del DPR 15 marzo 2010, n. 90: "Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare, a norma dell'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246" sono state introdotte le specifiche disposizioni attuative riferite al DLgs 81/08 .

Personale delle PA in posizione di comando (art. 3, comma 6, 2° periodo, DLgs 81/08)

Il secondo periodo del comma 6, del'articolo 3 stabilisce che "Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante".

❋ La norma riguarda molti dipendenti di Amministrazioni Pubbliche che svolgono incarichi o prestano servizio, in posizione di comando, fuori ruolo (V. articoli 56 e 58 DPR 10.1.57, n. 3) o in forza di altra analoga disposizione, presso un'altra Amministrazione; con essa viene chiarito inequivocabilmente che spetta a

quest'ultima l'obbligo di garantire le misure di salute e sicurezza nei confronti del personale comandato presso di essa .

Il principio, coerente con la disciplina di tutela, potrebbe dar luogo a talune problematiche applicative relativamente agli adempimenti di sorveglianza sanitaria nei confronti di personale comandato appartenente, ad esempio, alle forze armate o di polizia qualora dagli accertamenti sanitari effettuati dal medico competente dovessero emergere elementi che, indipendentemente dalla loro rilevanza sulla idoneità alla mansione a rischio, possano risultare, invece, rilevanti ai fini della idoneità al servizio nel forza armata o nel corpo di polizia di appartenenza .

Decreti attuativi emanati

Attualmente risultano emanati, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, dell'articolo 3 del Dlgs 81/08:

a) il DPCM 23 gennaio 2009 (vedi Appendice normativa al presente capitolo) disciplinante il settore della gestione dell'emergenza rifiuti in Campania affidata alla Protezione Civile;

b) il DPR 15 marzo 2010, n. 90: "Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare, a norma dell'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246" (vedi Appendice normativa al presente capitolo) disciplinante l'applicazione alla Amministrazione della Difesa.

3.2 COOPERATIVE SOCIALI ED ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO

Nei riguardi di:

- Cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381 ("Disciplina delle cooperative sociali")
- Organizzazioni di volontariato della protezione civile
- Volontari della Croce Rossa Italiana
- Volontari del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico
- Volontari dei vigili del fuoco

le disposizioni del presente DLgs 81/08 sono applicate tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento delle rispettive attività, individuate entro il 31 dicembre 2010 con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Dipartimento della protezione civile e il Ministero dell'interno, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

3.3 PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO, LAVORI ATIPICI

Somministrazione di lavoro (art. 3, comma 5, DLgs 81/08)

Nei contratti di somministrazione di lavoro (articoli 20, e seguenti, del DLgs 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni) tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al DLgs 81/08 sono a carico dell'utilizzatore fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'articolo 23 del DLgs 276/03.

Art. 23 – comma 5 – Dlgs 276/03

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 é 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 é responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Distacco (art. 3, comma 6, DLgs 81/08)

Secondo l'articolo 30 del DLgs 276/03 l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il DLgs 81/08, per il distacco, stabilisce che tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.

Relativamente agli appartenenti a PA si veda quanto detto in precedenza.

Lavoro a progetto e collaborazioni coordinate e continuative (art. 3, comma 7, DLgs 81/08)

Nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli 61, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del c.p.c., le disposizioni del DLgs 81/08 si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

Lavoro occasionale di tipo accessorio (art. 3, comma 8, DLgs 81/08)

Per le prestazioni occasionali di tipo accessorio, di cui all'articolo 70 e seguenti del DLgs 276/03 e successive modificazioni e integrazioni, il DLgs 81/08 e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione di:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario;
- insegnamento privato supplementare
- assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Lavoro a domicilio di cui alla Legge 877/73 e lavori previsti dal CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati (art. 3, comma 9, DLgs 81/08)

Nei confronti dei lavoratori a domicilio e dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 del DLgs 81/08.

Sussiste inoltre l'obbligo di fornire i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate e nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III del DLgs 81/08.

Lavoro a distanza (art. 3, comma 10, DLgs 81/08)

Nei confronti di tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al DPR 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni contenute nel titolo VII del DLgs 81/08 (attrezzature munite di videoterminali), indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

Le attrezzature di lavoro fornite direttamente dal datore di lavoro, o per il tramite di terzi, devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III del DLgs 81/08.

Il datore di lavoro, in particolare, deve:

- informare i lavoratori a distanza circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali;
- garantire l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali

Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio.

Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni.

Lavoro autonomo (art. 3, comma 11, DLgs 81/08)

Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 (Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi) e 26 (Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione) del DLgs 81/08.

Lavoro nelle imprese familiari, coltivatori diretti, artigiani, piccoli commercianti, società semplici dell'agricoltura
(art. 3, comma 12, DLgs 81/08)

Nei confronti di:

- componenti di impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile;
- coltivatori diretti del fondo
- artigiani;
- piccoli commercianti;
- soci delle società semplici operanti nel settore agricolo;

si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del DLgs 81/08 (Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi).

Lavoro volontario (art. 3, comma 12 bis, DLgs 81/08)

Nei confronti dei volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266 (legge quadro sul volontariato), e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21 del DLgs 81/08.
Ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto:

- a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.

3.4 PROVVEDIMENTI PER LE MEDIE E PICCOLE IMPRESE AGRICOLE

Per le imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo, è prevista la emanazione di un decreto interministeriale da parte del Ministro del lavoro, della salute e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri delle politiche agricole, alimentari e forestali che, limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti colturali aziendali, provveda ad emanare disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal DLgs 81/08, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale.

APPENDICE NORMATIVA

❶

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 gennaio 2009
Applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro relativamente alla complessiva azione di gestione dell'emergenza rifiuti nella regione Campania.
(Gazzetta Ufficiale n. 104 del 7/5/2009)

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Vista la legge 23 agosto 2008, n. 400 recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri»; Visto il decreto legislativo del 30 luglio 1999, n. 300 recante «Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59»;

Vista la legge 24 febbraio 1992, n. 225 recante «Istituzione del Servizio nazionale della protezione civile»;

Visto il decreto-legge 23 maggio 2008, n. 90, convertito, con modificazioni dalla legge 14 luglio 2008, n. 123, recante «Misure straordinarie per fronteggiare l'emergenza nel settore dello smaltimento dei rifiuti nella regione Campania e ulteriori disposizioni di protezione civile»;

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante «Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro» ed in particolare l'art. 3, comma 2;

Visto l'art. 7, comma 4, dell'ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3716 del 19 novembre 2008 con il quale, in relazione allo svolgimento delle attività connesse alla gestione dell'emergenza rifiuti nella regione Campania e fino alla cessazione dello stato di emergenza nel predetto territorio, con provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri sono definite le misure di applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo 3 aprile 2008, n. 81, tenuto conto delle temporanee, effettive e particolari esigenze connesse alle attività espletate ed alle peculiarità organizzative;

Visto il decreto del Ministro dell'interno in data 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» emanato in attuazione dell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;

Visto il decreto del Ministro dell'interno in data 10 settembre 2001, recante «Articolazione organizzativa e funzionale della Direzione interregionale della Polizia di Stato con particolare riguardo all'art. 7 riguardante l'espletamento dei compiti di vigilanza ex art. 23 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626»;

Visto il decreto del Ministro della difesa in data 14 giugno 2000, n. 284, recante «Regolamento di attuazione del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e del decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, in materia di sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito del Ministero della difesa»; Considerato che per lo svolgimento della complessiva attività di gestione dell'emergenza rifiuti nella regione Campania occorre definire specifiche norme organizzative in funzione delle particolari esigenze straordinarie; Ritenuto di individuare, principalmente, nei seguenti elementi ed aspetti, le peculiarità che caratterizzano le attività di protezione civile per la gestione dell'emergenza rifiuti nella regione Campania: imprevedibilità degli scenari di emergenza richiedenti il tempestivo impegno di uomini e mezzi; necessità di intervento immediato in assenza di preliminare pianificazione; organizzazione di uomini, mezzi e logistica, improntata a carattere di immediatezza e precarietà con l'utilizzo delle sole risorse disponibili, contestuale indisponibilità dei tempi necessari per l'immediato adeguamento ed ottimizzazione delle risorse necessarie in ogni caso a fronteggiare l'emergenza in corso; ridotta possibilità di operare ai fini dell'adeguamento della organizzazione di Protezione civile, sia a causa della imprevedibilità e particolarità dell'evento emergenziale, sia in ragione del coinvolgimento di unità operative di diversa estrazione, in quanto appartenenti a diverse Amministrazioni, enti, o soggetti già impiegati in differenti organizzazioni, con competenze, specializzazioni e specifica esperienza in diversi settori di impiego; limitatezza dei tempi a disposizione per il superamento dell'emergenza che, peraltro, richiede l'adozione di provvedimenti urgenti, talvolta immediati; impossibilità, o comunque forte difficoltà nel valutare, a priori, i limiti e/o le opportunità di scelte ottimali, rispetto alla pianificazione delle attività a breve, medio e lungo termine; impossibilità pratica di programmare ed adottare completamente le più adeguate misure di prevenzione e protezione, sia per la tempestività ed a volte immediatezza dell'intervento, sia per le caratteristiche di indeterminatezza del contesto

degli scenari emergenziali nei quali il personale viene chiamato ad operare; necessità di dover derogare, prevalentemente per gli aspetti formali, alle procedure ed agli adempimenti riguardanti le scelte da operare in materia di prevenzione e protezione, ferma restando la condizione che vengano osservati ed adottati sostanziali e concreti criteri operativi in grado di garantire la tutela dei lavoratori e delle persone comunque coinvolte; impossibilità di procedere preventivamente all'attuazione di mirati interventi di informazione, formazione e addestramento del personale coinvolto nell'emergenza in quanto riferiti oggettivamente a scenari non noti o prevedibili, fermo restando, al riguardo, che sia garantita, in via generale, la formazione, l'informazione e l'addestramento al personale per gli aspetti generali della sicurezza e dell'auto protezione, ivi compresa la fornitura di Dispositivi di protezione individuale di base, cosi' che sia assicurata la capacità di iniziativa consapevole, atta a fronteggiare i pericoli che possono presentarsi anche nelle specificità dell'emergenza;

Ravvisata la necessità di conformare con l'indispensabile flessibilità l'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione alle specifiche esigenze derivanti dalla particolarità delle attività e servizi connesse all'emergenza rifiuti nella regione Campania come sopra indicato, anche adeguando le disposizioni di cui al citato decreto del Ministro dell'interno in data 14 giugno 1999, n. 450;

Ravvisata, altresì, la necessità, connessa alle peculiari esigenze emergenziali, che la specifica e mirata attività di vigilanza, ai sensi del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, debba essere svolta da un apposito organo di vigilanza composto da personale appartenente all'Ufficio di cui all'art. 7 decreto del Ministro dell'interno del 10 settembre 2001, da personale militare e civile dell'Amministrazione della difesa di cui all'art. 3 del decreto del Ministro della difesa del 14 giugno 2000, n. 284, nonché da personale esperto del Corpo nazionale dei vigili del fuoco o di altri organi di vigilanza in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche con qualifica di Ufficiale di Polizia giudiziaria;

Decreta:

Art. 1
Campo di applicazione

1. Per le motivazioni di cui in premessa, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, i luoghi di lavoro, i siti e gli ambienti in cui si svolgono, sotto il coordinamento della struttura del Sottosegretario di Stato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri di cui all'art. 1, comma 2 del decreto-legge 23 maggio 2008, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 123, attività e servizi connessi all'emergenza rifiuti nella regione Campania, ove opera il personale, anche volontario, comunque addetto ai servizi di protezione civile, sono soggetti al presente regolamento per l'applicazione delle norme di prevenzione e protezione per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in relazione alle particolarità e peculiarità delle attività svolte

Art. 2
Individuazione del datore di lavoro

1. Al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori che operano nei luoghi e nelle condizioni di cui all'art. 1, il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri all'art. 1, comma 2, del decreto-legge 23 maggio 2008, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 123, di cui individua uno o più datori di lavoro, secondo le dimensioni e l'estensione dei luoghi di lavoro, siti ed ambienti, compatibilmente con la particolarità e peculiarità imposte dalla situazione emergenziale in atto.
2. Il datore di lavoro si avvale di un servizio di prevenzione e protezione diretto da un responsabile del servizio di previsione e protezione, per quanto necessario integrato dalle figure di medico competente, esperto qualificato e medico autorizzato, affinché possa essere adeguatamente supportato nelle scelte operative ai fini della sicurezza dello svolgimento dell'attività di protezione civile

Art. 3
Informazione - Formazione - Addestramento

1. Il personale che opera nei luoghi di lavoro, nei siti e negli ambienti di cui all'art. 1, deve essere opportunamente informato, formato ed addestrato in materia di prevenzione e protezione sugli aspetti generali di protezione civile e sulle misure generali di prevenzione secondo quanto previsto nell'art. 4 del presente Regolamento

Art. 4
Valutazione dei rischi

1. Il datore di lavoro valuta i rischi durante lo svolgimento delle attività secondo i tempi e le modalità compatibili con l'evoluzione del servizio svolto, avvalendosi della consulenza specialistica dei soggetti di cui all'art. 2, comma 2, ove occorra, di ulteriori esperti in materia di sicurezza. 2. Il datore di lavoro, ferma restando l'adozione di sostanziali e concreti criteri operativi in grado di garantire la tutela dei lavoratori e delle persone comunque coinvolte nelle attività connesse alla gestione dell'emergenza rifiuti nei luoghi di lavoro nei siti e negli ambienti di cui all'art. 1, é esonerato dal redigere il documento di valutazione dei rischi previsto

dall'art. 17 e dall'art. 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ma, al termine della specifica attività, redige in collaborazione con i soggetti di cui all'art. 2, comma 2, un rapporto conclusivo dei rischi peculiari che si sono presentati nel corso dell'attività svolta, lo stesso datore di lavoro deve indicare le misure di prevenzione e protezione che possono essere adottate in occasione di analoghe situazioni. Il rapporto conclusivo deve essere consegnato entro 60 giorni dal termine delle operazioni al Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega all'emergenza rifiuti nella regione Campania, il quale dispone per la divulgazione al personale ai fini informativi - formativi, cosi' che possano essere implementate la consapevolezza e la capacità di affrontare adeguatamente la situazione di rischio nel caso delle possibili future attività di protezione civile. Le principali misure e procedure di sicurezza che si evidenziano dall'esame del rapporto conclusivo debbono essere raccolte in un apposito «Documento delle misure di procedure di sicurezza nell'attività di protezione civile» che costituirà un utile strumento didattico per la informazione e formazione generale del personale operativo potenzialmente impegnato nelle attività di protezione civile

Art. 5

Sorveglianza sanitaria

1. Il personale comunque impegnato nelle attività di protezione civile, in relazione alla specificità della emergenza ed a giudizio del medico competente e, ove necessario, del medico autorizzato, deve essere sottoposto alla sorveglianza sanitaria «una tantum» a conclusione di ogni emergenza e, se del caso, anche ad una sorveglianza periodica secondo le indicazioni e motivazioni addotte dagli stessi medici

Art. 6

Riunione periodica di sicurezza

1. I datori di lavoro sono tenuti ad indire la riunione periodica di sicurezza prevista dall'art. 35 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nella quale esporre ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'attività svolta in materia di prevenzione. Di tale riunione é sufficiente redigere un verbale riepilogativo indicante le persone che vi hanno partecipato e l'elenco degli argomenti trattati. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza possono far pervenire al datore di lavoro eventuali considerazioni in merito agli argomenti trattati. Tali considerazioni potranno essere allegate al rapporto conclusivo dei rischi redatto coerentemente all'art. 4, comma 2, del presente provvedimento.
2. Il datore di lavoro, nell'esercizio della propria attività, in ragione della peculiare situazione di emergenza in atto nel territorio della regione Campania nel settore dello smaltimento dei rifiuti non ha l'obbligo della formalizzazione delle incombenze in materia di prevenzione e protezione, indicati all'art. 35, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Art. 7

Cantieri temporanei e mobili ex Titolo IV del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

1. Le attività rientranti nel titolo IV del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, poste in essere dalle strutture coordinate dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri all'art. 1, comma 2, del decreto-legge 23 maggio 2008 n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 123, in ragione del contesto emergenziale in atto, possono afferire a situazioni per le quali le opere ritenute necessarie devono essere eseguite con immediatezza e speditezza, anche con affidamenti eccezionali, che non consentono la redazione preliminare del piano della sicurezza e coordinamento. In tal caso la committenza é esonerata dalla redazione del piano della sicurezza e coordinamento ma é tenuta alla nomina immediata di un coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione che provvede a coordinare lo svolgimento delle varie attività di competenza, assicurando una presenza continua in cantiere, anche avvalendosi di assistenti. Il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione é esonerato dalla redazione del piano della sicurezza e coordinamento, ma é tenuto comunque, ove presente, alla redazione del fascicolo di cui art. 91, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, anche se successivamente alla realizzazione dell'opera prevista e necessaria.
2. Il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, fermo restando i propri compiti e mansioni, ai fini delle attività di verifica, controllo, organizzazione, segnalazioni e sospensioni di cui all'art. 92 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e per rendere più spedita la propria azione di coordinamento, considerata l'esigenza di assicurare una presenza più assidua nel cantiere, integrata da personale esperto della Struttura missione sicurezza, può limitare le procedure di formalizzazione delle attività svolte alla sola verbalizzazione delle situazioni di rischio grave riscontrate ed in corso di sospensione per pericoli gravi ed imminenti, indipendentemente dal fatto che trattasi di rischi interferenti tra le diverse imprese ovvero di rischi propri della singola impresa.
3. Il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, inoltre, redige verbali di coordinamento con il datore di lavoro e con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle varie ditte ed imprese, secondo le modalità semplificate indicate all'art. 6 del presente regolamento. Per la migliore attuazione delle diversificate incombenze di cui al presente articolo, i datori di lavoro si avvalgono di unità di personale qualificato, per l'espletamento delle necessarie attività di Audit.
4. La notifica formale prevista dall'art. 99 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, può essere inoltrata all'organo di vigilanza anche successivamente all'inizio dei lavori, purché si provveda a darne informazione con qualsiasi mezzo, appena possibile, in ragione della particolarità e peculiarità dell'attività svolta nell'ambito del relativo scenario di emergenza

Art. 8

Vigilanza

1. La vigilanza sul rispetto delle disposizioni di cui al presente regolamento, ai sensi del decreto legislativo del 19 dicembre 1994, n. 758, viene effettuata in termini di esclusività da un apposito organo composto da personale dell'Ufficio di vigilanza di cui all'art. 7 del decreto del Ministro dell'interno del 10 settembre 2001, da personale militare e civile dell'Amministrazione della difesa di cui all'art. 3 del decreto del Ministro della difesa del 14 giugno 2000, n. 284, nonché da personale esperto del Corpo nazionale dei vigili del fuoco o da altri organi di vigilanza in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. Con successivo decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri all'art. 1, comma 2, del decreto-legge 23 maggio 2008, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 123, é costituito l'organo di vigilanza e sono individuati i funzionari dei predetti organismi, anche con qualifica di Ufficiale di Polizia giudiziaria, che effettueranno l'attività di vigilanza.

Roma, 23 gennaio 2009

Il Presidente: Berlusconi

❷

D.P.R. 15-3-2010 n. 90
Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare, a norma dell'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
(Gazz. Uff. 18 giugno 2010, n. 140, S.O).

.OMISSIS.

Titolo IV
Sanità militare

Capo I
Sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 244
Applicazione della normativa in materia di sicurezza

1. Il presente capo, tenuto conto dei principi, delle peculiarità organizzative e delle particolari esigenze connesse al servizio espletato dalle Forze armate, disciplina l'organizzazione e le attività dirette ad assicurare la tutela della salute e sicurezza del personale militare e civile negli ambienti di lavoro e durante le attività dell'Amministrazione della difesa, in territorio nazionale o all'estero.

2. Le norme del presente capo si applicano anche alle attività lavorative svolte dal personale del Corpo delle capitanerie di porto nelle aree di pertinenza.

Art. 245
Individuazione delle particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative delle Forze armate

1. Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, costituiscono particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative delle Forze armate i principi e le peculiarità istituzionali finalizzati a salvaguardare la funzionalità dell'intera struttura militare, da cui dipende la potenzialità operativa delle forze, quali, fra l'altro:
a) l'unicità di comando e controllo;

b) la capacità e la prontezza d'impiego della forza militare e il relativo addestramento, in territorio nazionale e all'estero;

c) la tutela delle informazioni riguardanti le materie di carattere militare o, comunque, concernenti l'efficienza dello strumento militare, le materie concernenti la tutela dell'ordine, della sicurezza e della incolumità pubblica ovvero il contrasto alla criminalità per le quali, nell'interesse della sicurezza nazionale, è ritenuta vietata la divulgazione di notizie, ai sensi delle vigenti norme unificate per la protezione e la tutela delle informazioni classificate e la tutela del segreto di Stato, di cui ai decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 febbraio 2006 e 8 aprile 2008 e successive modifiche o integrazioni, nonché la tutela degli atti e documenti comunque sottratti all'accesso, a norma dell' articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
d) le particolarità costruttive e d'impiego di equipaggiamenti speciali, armi, munizioni, sistemi d'arma, materiali di armamento, mezzi militari operativi, quali unità navali, aeromobili, mezzi armati o di trasporto e relativo supporto logistico, nonché delle aree, infrastrutture e apprestamenti sia fissi che mobili e delle installazioni addestrative speciali, quali i poligoni di tiro e le palestre addestrative, anche con riferimento al disposto di cui all' articolo 74, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 81 del 2008.

2. Ai fini di cui al comma 1, negli immobili e nelle aree di pertinenza dell'Amministrazione della difesa, comprese le strutture e aree in uso, ancorché temporaneamente, all'Arma dei carabinieri per l'esercizio dei compiti concernenti l'ordine e la sicurezza pubblica ovvero di contrasto alla criminalità e quelle in uso al Corpo delle capitanerie di porto per l'esercizio dei compiti d'istituto, devono essere salvaguardate, fra l'altro, le caratteristiche strutturali, organizzative e funzionali e le procedure destinate a:

a) realizzare la protezione e tutela del personale, delle sedi di servizio, installazioni e mezzi, nonché degli impianti e delle apparecchiature, in relazione alle rispettive specifiche condizioni di impiego, contro il pericolo di attentati, aggressioni, introduzioni di armi ed esplosivi, sabotaggi di sistemi, che possano compromettere l'assolvimento dei compiti d'istituto;

b) tutelare la riservatezza e la sicurezza delle telecomunicazioni e dei trattamenti dei dati;

c) garantire misure di sicurezza idonee a prevenire l'evasione di persone sottoposte a misure restrittive delle libertà personale presso le strutture penitenziarie militari ovvero presso i locali dell'Arma dei carabinieri destinati a tale esigenza.

Art. 246
Individuazione del datore di lavoro

1. Nell'ambito dell'Amministrazione della difesa, le funzioni di datore di lavoro, salvo quanto previsto ai commi da 2 a 7, fanno capo ai titolari di enti e distaccamenti che, ancorché non aventi qualifica dirigenziale, siano preposti a un comando o ufficio avente autonomia gestionale e dotati di autonomi poteri decisionali e di spesa.

2. In deroga a quanto previsto al comma 1, nel rispetto delle peculiarità organizzative istituzionali che prevedono l'unicità di comando e controllo, assolvono le funzioni di datore di lavoro, limitatamente al personale dipendente, anche i dirigenti e funzionari degli organismi centrali e periferici delle aree tecnico-amministrativa, tecnico-industriale e tecnico-operativa dell'Amministrazione della difesa e le strutture di diretta collaborazione del Ministro della difesa che, ancorché non siano dotati di autonomi poteri di spesa, sono però competenti a disciplinare l'organizzazione del lavoro e possiedono piena autonomia per effettuare la valutazione dei rischi, ferme restando le responsabilità dei dirigenti o funzionari che, per effetto delle disposizioni previste dagli ordinamenti di appartenenza, hanno l'obbligo di provvedere all'adozione di misure di prevenzione per le quali sono necessari autonomi poteri decisionali e di spesa. I predetti datori di lavoro sono responsabili limitatamente agli effettivi poteri di gestione posseduti.

3. La responsabilità della salute e sicurezza del personale compete anche ai dirigenti centrali o territoriali delle aree tecnico-operativa, tecnico-amministrativa e tecnico-industriale che, ancorché non siano dotati di autonomi poteri decisionali e di spesa, sono però responsabili della pianificazione e gestione finanziaria delle risorse di bilancio ovvero dell'assegnazione ai comandi o uffici di cui al comma 1 delle risorse per il soddisfacimento della sicurezza, limitatamente a tali attività. Per le unità navali della Marina militare e del Corpo delle capitanerie di porto, la suddetta responsabilità grava, in diversa misura, sia sul comandante, deputato all'impiego del personale dipendente e delle risorse assegnate, sia sulle autorità sovraordinate, competenti a disciplinare l'organizzazione del lavoro, che su quelle competenti per la fase di realizzazione e allestimento, manutenzione, condotta e addestramento, nonché ad assegnare le risorse per il soddisfacimento delle norme di sicurezza vigenti.

4. Per il personale dell'Amministrazione della difesa che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso gli organismi di vertice centrali delle aree tecnico-operativa, tecnico-amministrativa e tecnico-industriale della difesa o presso Forza armata diversa da quella di appartenenza ovvero presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008, sono a carico del datore di lavoro designato, nel proprio ambito, dall'organismo di vertice centrale della difesa, ovvero dalla Forza armata, amministrazione, organo o autorità ospitante, ai sensi dell' articolo 3, comma 6 del medesimo decreto legislativo.

5. Per le basi e i comandi NATO e UE multinazionali presenti sul territorio nazionale, il comandante del comando nazionale alla sede o quartier generale è responsabile, nelle funzioni di supporto della nazione ospite, del rispetto dell'applicazione della normativa nazionale e dei regolamenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, assumendo, a tal fine, le funzioni di datore di lavoro.

6. Il Capo di stato maggiore della difesa, i Capi di stato maggiore di Forza armata e il Comandante generale dell'Arma dei carabinieri per l'area tecnico-operativa, nonché il Segretario generale della difesa per le aree tecnico-amministrativa e tecnico-industriale e il Capo di Gabinetto del Ministro della difesa per gli uffici di diretta collaborazione, con proprie determinazioni individuano

nell'ambito delle rispettive organizzazioni, secondo quanto disposto dall' articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 81 del 2008, gli incarichi a cui sono associate le funzioni e responsabilità di datore di lavoro, tenuto conto dei criteri recati dai commi 1 - 5, nonché delle peculiarità organizzative e delle specifiche effettive esigenze connesse al servizio espletato. Analogamente provvede, per il Corpo delle capitanerie di porto, il Comandante generale del Corpo.
7. Con il provvedimento di cui al comma 6 possono essere altresì attribuite alcuni specifici obblighi propri del datore di lavoro a unità organizzative, a livello centrale o periferico, istituzionalmente competenti in materia.

Art. 247

Individuazione dei dirigenti e preposti

1. Ai sensi di quanto previsto dall' articolo 2, comma 1, lettere d) ed e), del decreto legislativo n. 81 del 2008, nell'Amministrazione della difesa, a fini di prevenzione, si intende per:
a) «dirigente»: il lavoratore militare o civile che, ancorché non dotato di qualifica dirigenziale, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali attribuiti e in relazione all'effettivo elevato livello di autonomia, sia responsabile di unità organizzative con rilevanza interna o esterna dell'Amministrazione della difesa e, in tale veste, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
b) «preposto»: il lavoratore militare o civile cui, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, fanno capo doveri di sovrintendere e sorvegliare direttamente le attività lavorative del personale dipendente, con cui intercorre un rapporto d'impiego immediato, anche temporaneo, e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Art. 248

Comunicazioni, denunce e segnalazioni

1. Le comunicazioni o segnalazioni all'Istituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o all'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA) di dati o informazioni concernenti la tutela della sicurezza e della salute del personale militare dell'Amministrazione della difesa, ivi compresi gli infortuni sul lavoro, previste a carico del datore di lavoro dal decreto legislativo n. 81 del 2008, fatto salvo quanto previsto ai commi da 2 a 4, sono sostituite da analoghe comunicazioni o segnalazioni inoltrate alla Direzione generale della Sanità militare, secondo le procedure a tal fine stabilite dal Segretariato generale della difesa, sentiti lo Stato maggiore della difesa, gli Stati maggiori di Forza armata e i Comandi generali dell'Arma dei carabinieri e del Corpo delle capitanerie di porto. La Direzione generale della Sanità militare comunica all'INAIL e all'IPSEMA i dati in suo possesso relativi agli infortuni e alle malattie professionali del personale militare; i predetti dati sono:
a) adeguatamente aggregati e resi coerenti con le esigenze di elaborazione dei predetti Enti assicuratori:
b) comunicati per via telematica e con cadenza annuale;
c) comunicati in forma anonima e per fini statistici.
2. L'obbligo del datore di lavoro di comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, previsto dall' articolo 18, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 81 del 2008, è sostituito da analoga comunicazione inoltrata dal datore di lavoro alla struttura ordinativa di cui all' articolo 252. L'organismo di cui all' articolo 252 che riceve le comunicazioni, provvede a richiedere alla struttura sindacale competente per territorio, la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale per quegli Enti nei quali non risulta eletto o designato alcun Rappresentante per la sicurezza locale.
3. Restano ferme, con riferimento al solo personale civile dell'Amministrazione della difesa, gli obblighi di comunicazioni o segnalazioni all'Istituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro o all'Istituto di previdenza per il settore marittimo di cui al comma 1. Le medesime comunicazioni o segnalazioni di cui al precedente periodo sono comunque inoltrate anche alla Direzione generale della Sanità militare, secondo le medesime procedure di cui al comma 1.
4. L'obbligo del datore di lavoro di denunciare all'autorità locale di pubblica sicurezza ogni infortunio sul lavoro che ha per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni, previsto dall' articolo 54 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, è assolto, nell'ambito dell'Amministrazione della difesa e con riferimento agli infortuni occorsi sia al personale civile che al personale militare, con analoga comunicazione inoltrata, ove presente, al

competente Comando dei carabinieri dell'organizzazione di polizia militare di Forza armata e al servizio di vigilanza di cui agli articoli 260 e seguenti.

Art. 249

Servizio di prevenzione e protezione

1. Nell'ambito dell'Amministrazione della difesa, al fine di tutela delle informazioni di cui, nell'interesse della difesa militare e della sicurezza nazionale, è vietata la divulgazione, ai sensi delle vigenti norme unificate per la protezione e la tutela delle informazioni classificate e per la tutela del segreto di Stato, il servizio di prevenzione e protezione di cui agli articoli 31 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, è costituito esclusivamente dal personale militare o civile dell'Amministrazione della difesa, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del medesimo decreto legislativo, nonché di adeguata abilitazione di sicurezza.
2. Il personale di cui al comma 1 è individuato nel numero ritenuto sufficiente in ragione dell'ubicazione, dell'ambito funzionale, dell'ordinamento e delle caratteristiche degli organismi interessati.
3. Nelle attività operative e addestrative svolte da singoli reparti delle Forze armate fuori dell'ordinaria sede stanziale, i compiti del servizio di prevenzione e protezione e la funzione di responsabile del servizio sono assicurati, ove necessario, da personale individuato secondo le procedure tecnico-operative che disciplinano tali specifiche attività.
4. Ai sensi dell' articolo 31, comma 8, del decreto legislativo n. 81 del 2008, nelle realtà comprensoriali ove insistono più organismi dell'Amministrazione della difesa, ferme restando le responsabilità di ciascun titolare per la propria area e di uno di essi anche per le aree, impianti e servizi comuni, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione, costituito con il concorso di personale di tutti gli organismi e con l'incarico di operare a favore dei singoli datori di lavoro. Analogamente, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione se al medesimo datore di lavoro fanno capo più organismi dislocati anche oltre l'ambito comunale.

Art. 250

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Nell'Amministrazione della difesa operano sia i rappresentanti dei lavoratori militari per la sicurezza che i rappresentanti dei lavoratori civili per la sicurezza della stessa Amministrazione.
2. I rappresentanti dei lavoratori civili per la sicurezza sono eletti o designati secondo le modalità previste dagli articoli 47 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e nel rispetto degli accordi collettivi nazionali tra le organizzazioni sindacali e l'Agenzia per la rappresentanza delle amministrazioni nel pubblico impiego.
3. I rappresentanti dei lavoratori militari per la sicurezza sono designati dal datore di lavoro su proposta non vincolante degli organi della rappresentanza militare (COBAR, di cui all' articolo 871, libro IV, titolo IX, capo I, sezione I). Nell'ambito di ciascuna organizzazione antinfortunistica è previsto un rappresentante militare dei lavoratori per la sicurezza per una forza organica fino a 200 militari, due per una forza organica da 201 a 1000, tre oltre 1000 dipendenti militari.
4. In funzione del numero dei rappresentanti da designare, il COBAR di riferimento dell'organismo interessato, entro trenta giorni dalla richiesta, propone al datore di lavoro, rispettivamente, tre, sei o dodici militari in possesso dei requisiti di cui al comma 5 e individuati in modo da rappresentare le diverse articolazioni funzionali e territoriali dell'organismo di riferimento. Il datore di lavoro, verificati i requisiti, designa, tra quelli proposti, i rappresentanti dei lavoratori militari per la sicurezza nel numero previsto per la propria organizzazione antinfortunistica. Se il COBAR non propone alcun nominativo entro il suddetto termine ovvero ne segnali un numero inferiore a quello previsto, il datore di lavoro procede alla designazione dei rappresentanti dei lavoratori militari per la sicurezza fra il personale dipendente in possesso dei prescritti requisiti. Analogamente procede il datore di lavoro se il personale militare proposto non è in possesso dei previsti requisiti.
5. I rappresentanti dei lavoratori militari per la sicurezza devono essere in possesso dei requisiti previsti per i delegati delle rappresentanze militari e per essi valgono gli stessi vincoli, limitazioni e tutele di cui al libro IV del codice, titolo IX, capo III e al libro IV del presente regolamento, titolo IX , capo I.
6. Ai rappresentanti dei lavoratori militari per la sicurezza competono le attribuzioni previste nel decreto legislativo n. 81 del 2008. Le attività connesse al mandato sono svolte per servizio. L'incarico è trascritto nella documentazione matricolare dell'interessato, secondo le vigenti disposizioni.

7. L’incarico di rappresentante dei lavoratori militari per la sicurezza ha la durata di tre anni. Il militare non può rifiutare la designazione o interrompere il mandato, salvo che per gravi e comprovati motivi, e cessa anticipatamente dall’incarico, con determinazione del datore di lavoro, per una delle seguenti cause:
a) cessazione dal servizio o passaggio ad altra categoria;

b) trasferimento a un reparto facente capo a una organizzazione antinfortunistica diversa da quella di appartenenza;

c) perdita di uno o più requisiti per la designazione;

d) aver riportato sanzioni disciplinari per violazione delle norme sulla rappresentanza militare.

8. I rappresentanti, militari o civili, dei lavoratori per la sicurezza devono essere in possesso di adeguata abilitazione di sicurezza.
9. Ai sensi degli articoli 47, comma 8, e 48, 49, 51 e 52 del decreto legislativo n. 81 del 2008, negli organismi dell’Amministrazione della difesa, tenuto conto delle peculiarità organizzative e dell’esigenza di tutela delle informazioni classificate o comunque riguardanti la prontezza e funzionalità dell'intera struttura militare o connesse con il segreto di Stato, gli eventuali rappresentanti civili dei lavoratori per la sicurezza territoriali ovvero di sito produttivo possono essere individuati esclusivamente tra il personale dell’Amministrazione della difesa.
10. Nell’Amministrazione della difesa, tenuto conto delle peculiarità organizzative istituzionali che prevedono l’unicità di comando e controllo, l’autorità cui i rappresentanti, militari o civili, dei lavoratori per la sicurezza possono far ricorso, ai sensi dell’ articolo 50, comma 1, lettera o), del decreto legislativo n. 81 del 2008, se ritengono inadeguate le misure prevenzionistiche adottate, si identifica nell’autorità gerarchicamente sovraordinata al datore di lavoro.

Art. 251
Formazione, informazione e addestramento

1. Il datore di lavoro e gli altri comandanti o responsabili di unità organizzative, quali dirigenti e preposti e nell’ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, assicurano che ciascun lavoratore riceva una informazione, formazione e addestramento sufficienti e adeguati in materia di sicurezza e salute durante il lavoro, con particolare riferimento al proprio posto e luogo di lavoro e alle specifiche mansioni, comprese quelle temporaneamente assegnate per l’esecuzione di un compito specifico, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 36 e 37 del decreto legislativo n. 81 del 2008.
2. Il Segretario generale della difesa, d’intesa con gli Stati maggiori di Forza armata, i Comandi generali dell’Arma dei carabinieri e del Corpo delle capitanerie di porto, nonché le Direzioni generali competenti per la materia, svolge azione di indirizzo sulla formazione di tutto il personale dell’Amministrazione della difesa.
3. L’attività formativa, predisposta e condotta, in via principale, dalla Scuola di formazione e perfezionamento del personale civile della difesa e da altri istituti dell’amministrazione della difesa, anche ai sensi dell’ articolo 32, comma 4, del decreto legislativo n. 81 del 2008, ovvero da istituti, enti e organizzazioni esterni all’Amministrazione della difesa e da questa individuati, comprenderà seminari, conferenze e cicli di formazione e di aggiornamento.
4. L’attività formativa di base in materia di sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro e di gestione delle emergenze, anche ai sensi degli articoli 11, comma 4, e 43, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008, è attuata, ove possibile, avuto riguardo e nei limiti delle risorse disponibili, nell’ambito dei cicli formativi e addestrativi di base per l’immissione nei ruoli del personale militare e civile dell’Amministrazione della difesa, secondo programmi didattici, distinti per ruoli di appartenenza, che rispettano i contenuti dei percorsi formativi previsti dal decreto legislativo n. 81 del 2008, e sono altresì rivolti ai rischi tipici e alle peculiarità tecniche, operative e organizzative delle Forze armate.
5. Le attività formative definite a livello centrale, anche se svolte a livello decentrato, si concludono con il rilascio di apposito attestato di frequenza ed essere trascritte nei documenti matricolari degli interessati. Le trascrizioni e la documentazione di cui al periodo precedente sono sostitutive della registrazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 252

Strutture per il coordinamento delle attività finalizzate a prevenire gli infortuni e per la tutela della salute dei lavoratori nell'ambito dell'Amministrazione della difesa

1. Gli organi di vertice centrali delle Forze armate, dello Stato maggiore della difesa e del Segretariato generale della difesa, sulla base delle specifiche esigenze, istituiscono apposite strutture ordinative cui compete il coordinamento centrale delle attività finalizzate alla prevenzione degli infortuni e alla tutela della salute dei lavoratori nell'ambito delle rispettive organizzazioni.
2. All'interno delle strutture ordinative di cui al comma 1 sono costituite distinte unità organizzative concernenti, rispettivamente, le attività di prevenzione, di cui al comma 3, e quelle di vigilanza, di cui all' articolo 259 e seguenti.
3. Le unità organizzative di prevenzione:
a) forniscono indirizzi generali sulla materia, tenendo conto della necessità di salvaguardare l'operatività e l'efficienza delle Forze armate;
b) promuovono la qualificazione e l'aggiornamento del personale;
c) definiscono eventuali procedure standardizzate elaborando, se occorre, la modulistica di base;
d) forniscono consulenza direttamente o con il supporto di organismi specializzati, anche esterni all'Amministrazione della difesa.
4. L'ufficio istituito nell'ambito del Segretariato generale della difesa, ai sensi dell' articolo 103, comma 1, lettera s), coordina le strutture di vertice delle Forze armate di cui al comma 1.

Art. 253

Attività e luoghi disciplinati dalle particolari norme di tutela tecnico-militari

1. Le attività lavorative svolte nell'ambito dell'Amministrazione della difesa dal personale militare e civile, dagli apprendisti, dagli allievi degli istituti di formazione e dai lavoratori estranei all'Amministrazione che operano per conto delle Forze armate, e che non rientrano in quelle di cui al comma 2, sono assoggettate alle vigenti norme di legge in materia di prevenzione, protezione, sicurezza, igiene del lavoro e rispetto dell'integrità dell'ambiente.
2. Le attività dell'Amministrazione della difesa, comunque connesse alle particolari esigenze individuate ai sensi dell' articolo 245, nonché le infrastrutture e le aree, gli equipaggiamenti, armi, munizioni, materiali e i mezzi di cui al medesimo articolo 259, destinati alle predette attività, comprese quelle eseguite per conto e sotto il controllo dell'Amministrazione della difesa da organismi terzi, sono disciplinate, anche per quel che riguarda le peculiari caratteristiche tecnico-costruttive, dalle particolari norme di tutela tecnico-militare per la sicurezza e la salute del personale impiegato.
3. Per particolari norme di tutela tecnico-militare per la sicurezza e la salute del personale si intendono, fra l'altro:
a) le procedure tecnico-operative adottate nell'ambito di accordi di standardizzazione o di cooperazione fra le Forze militari dei Paesi aderenti alla NATO o ad altre organizzazioni internazionali ovvero quelle emanate dalla competente autorità militare nazionale sull'impiego dello strumento militare nazionale, quali le pubblicazioni, le direttive strategiche e le direttive operative;

b) il mandato formulato da una organizzazione internazionale, quali ONU, UE, OSCE, NATO e le procedure tecnico-operative emanate dai comandanti di Forze nazionali o multinazionali per l'esecuzione dei compiti previsti dal mandato;

c) le procedure d'azione individuate dai comandanti, a qualsiasi livello, per l'esecuzione degli specifici compiti o missioni a loro demandati per le funzioni istituzionali di loro competenza o per ordini ricevuti dalla scala gerarchica e, per quanto riguarda l'Arma dei carabinieri, anche per l'esecuzione dei compiti concernenti la tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica ovvero il contrasto alla criminalità;

d) gli speciali capitolati d'opera e le disposizioni tecnico-operative, individuati anche sulla base di speciali requisiti operativi, concernenti le caratteristiche tecnico-funzionali e le modalità di custodia, mantenimento e impiego di infrastrutture e apprestamenti militari, fissi e mobili, sistemi di difesa passiva, equipaggiamenti speciali, armi, sistemi d'arma, materiali di armamento, munizioni,

installazioni di sicurezza, attrezzature di protezione, individuali e di reparto, mezzi operativi, navali, aerei e terrestri delle Forze armate e del Corpo delle capitanerie di porto.

4. Ai sensi di quanto previsto al comma 3, inoltre:
a) le disposizioni in materia di prevenzione, protezione, sicurezza, igiene del lavoro, per la tutela della sicurezza e della salute del personale nel corso di operazioni e attività condotte dalle Forze armate al di fuori del territorio nazionale, si applicano tenendo conto delle particolari esigenze di servizio e delle peculiarità organizzative vincolate anche dalla natura e dalla condotta delle stesse operazioni e attività nonché dalla contingente situazione ambientale, coerentemente con l'evoluzione operativa della missione in atto. La presente disposizione si applica anche alle operazioni e alle attività condotte in territorio nazionale nell'assolvimento dei compiti di cui agli articoli 89 e 92 del codice.

b) nelle strutture penitenziarie militari ovvero in quelle dell'Arma dei carabinieri, nei casi di pericolo derivante da incendio, sisma o altro evento calamitoso, l'evacuazione dei preindicati ambienti detentivi avviene in direzione delle aree esterne, entro la cinta di protezione perimetrale. Il personale preposto alle predette strutture adotta ogni iniziativa tendente a salvaguardare l'altrui incolumità, agevolando le persone detenute, arrestate, fermate o comunque trattenute nell'abbandonare i luoghi in cui sono ristrette e ogni altro luogo di riunione chiuso o esposto a immediato pericolo. I luoghi all'aperto, nei quali devono essere guidate le suddette persone, e i percorsi da seguire nello spostamento sono individuati mediante appositi piani di evacuazione predisposti dai comandanti di caserma;

c) negli immobili e nelle aree di pertinenza dell'Amministrazione della difesa, nonché nelle strutture e aree in uso, ancorché temporaneamente, all'Arma dei carabinieri per l'esercizio dei compiti concernenti l'ordine e la sicurezza pubblica ovvero di contrasto alla criminalità e in quelle in uso al Corpo delle capitanerie di porto per l'esercizio dei compiti d'istituto, deve essere verificata periodicamente l'efficienza dei sistemi di controllo, anche ai fini della selezione degli accessi, dei sistemi di difesa passiva, delle fortificazioni e di ogni altra infrastruttura finalizzata a favorire la difesa e la vigilanza preventiva. In ogni caso, devono essere comunque assicurati idonei percorsi per l'esodo, adeguatamente segnalati, nei casi di pericolo derivante da incendio, sisma o altro evento calamitoso;

d) nei cantieri temporanei o mobili, come definiti all' articolo 89, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 81 del 2008, si applicano le speciali norme di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 aprile 2005, n. 170, e successive modifiche o integrazioni, nonché le altre specifiche disposizioni vigente in materia nell'ambito dell'amministrazione della difesa.
5. Il Capo di stato maggiore della difesa, i Capi di stato maggiore di Forza armata e i Comandanti generali dell'Arma dei carabinieri e del Corpo delle capitanerie di porto, nonché il Segretario generale della difesa, ove necessario e sulla scorta dei criteri recati dai commi 1 - 4, individuano, con propria determinazione, le ulteriori particolari norme di tutela tecnico-militare vigenti o comunque applicabili nell'ambito delle rispettive organizzazioni.
6. Fatto salvo il dovere di intervento, anche in situazioni di personale esposizione al pericolo, degli appartenenti alle Forze armate e al Corpo delle capitanerie di porto, disciplinato dalle norme riguardanti le specifiche funzioni ricoperte, il predetto personale deve adottare le procedure d'azione e le misure di sicurezza e di protezione individuate dai comandanti per lo specifico impiego.
7. L'obbligo gravante in capo al datore di lavoro, ai dirigenti e preposti di esigere, con la costante sorveglianza, l'osservanza delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori militari si intende assolto, e a tal fine esonerativo da responsabilità, con l'aver impartito ordini certi e adeguati all'osservanza di dette misure, essendo legittima l'aspettativa da parte dei superiori gerarchici del rispetto dell'ordine, la cui inosservanza è particolarmente sanzionata in relazione ai vincoli propri della disciplina militare.
8. Salvo quanto previsto al comma 7, gli importi dei pagamenti in sede amministrativa previsti dal decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, e delle sanzioni amministrative previste dal decreto legislativo n. 81 del 2008, eventualmente irrogate al personale militare e civile dell'Amministrazione della difesa per violazione commesse presso organismi militari, sono imputate, in via transitoria sul pertinente capitolo dello stato di previsione della spesa del Ministero della difesa, fatta salva ogni

rivalsa dell'Amministrazione nei confronti degli interessati che siano riconosciuti responsabili per dolo o colpa grave a seguito di specifica inchiesta disposta ai sensi del titolo III del libro III.

Art. 254

Controlli tecnici, verifiche, certificazioni, interventi strutturali e manutenzioni

1. L'Amministrazione della difesa, in ragione delle speciali esigenze di funzionalità e della disponibilità di strutture idonee allo scopo, provvede, in via prioritaria, con propri tecnici militari e civili, in possesso dei requisiti culturali e professionali necessari, a effettuare i controlli, le verifiche e i collaudi tecnici, nonché a rilasciare le certificazioni riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Amministrazione della difesa, per le finalità previste dalle normative vigenti.
2. Le competenti direzioni generali del Ministero della difesa istituiscono appositi albi relativi al personale militare e civile in possesso dei requisiti culturali previsti dalla normativa vigente per lo specifico settore d'impiego.
3. In caso di indisponibilità del personale di cui al comma 1, ovvero in caso di urgenza o per ragioni operative, i datori di lavoro possono avvalersi di personale tecnico esterno all'Amministrazione della difesa, secondo le procedure e gli ordinamenti dell'Amministrazione stessa.
4. Ai sensi dell' articolo 18, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008, gli obblighi previsti dal citato decreto legislativo, relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici in uso agli organismi dell'Amministrazione della difesa, 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 ha l'obbligo, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. Resta fermo per i soggetti cui grava la responsabilità dell'impiego del personale, nei limiti dei poteri, attribuzioni e mezzi di cui dispongono e in relazione ai compiti affidati, l'adozione di misure organizzative e procedurali, anche temporanee, che garantiscano, per quanto possibile, il conseguimento di equivalenti condizioni di sicurezza.

Art. 255

Valutazione dei rischi

1. Fermo restando gli obblighi del datore di lavoro ai sensi dell' articolo 17, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 81 del 2008, ai fini della valutazione dei rischi nelle attività e nei luoghi di lavoro dell'Amministrazione della difesa, la responsabilità della salute e sicurezza del personale compete anche ai dirigenti militari e civili degli organismi delle aree tecnico-operativa, tecnico-amministrativa e tecnico-industriale che provvedono all'individuazione delle disposizioni tecniche e capitolati tecnici d'opera dei materiali, delle armi, delle installazioni e dei mezzi di cui all' articolo 253, comma 3, lettera d), ovvero al loro approvvigionamento e alla fornitura ai destinatari finali.
2. I dirigenti militari e civili degli organismi delle aree tecnico-operativa, tecnico-amministrativa e tecnico-industriale che provvedono all'individuazione delle disposizioni tecniche e capitolati tecnici d'opera dei materiali, delle armi, delle installazioni e dei mezzi di cui all' articolo 253, comma 3, lettera d), ovvero al loro approvvigionamento, devono comunicare ai datori di lavoro destinatari dei beni, mezzi e materiali di cui al medesimo comma 1, affinché ne tengano conto nella valutazione dei rischi e nella elaborazione del documento previsto dall' articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008, le informazioni concernenti:
a) la natura, la tipologia e le caratteristiche costruttive dei materiali e loro componenti;

b) i possibili rischi per la salute e sicurezza del personale, in conseguenza dell'utilizzo dei predetti beni, mezzi e materiali;

c) le principali misure tecnico-organizzative e sanitarie da adottare nell'utilizzo dei citati beni, mezzi e materiali, al fine di eliminare, ridurre o contenere possibili rischi per la salute, avuto riguardo alla natura e alla priorità degli obiettivi istituzionali da raggiungere.

3. Nell'ambito dell'Amministrazione della difesa, tenuto conto che le vigenti disposizioni in materia di organizzazione del lavoro, rapporti gerarchici, relazioni con i superiori e doveri propri di quest'ultimi, di cui, fra gli altri, al libro IV del codice, titolo VIII e al libro IV del regolamento, titolo VIII, sono già preordinate anche alla prevenzione dei rischi psicosociali e dei loro possibili effetti sulla salute negli ambienti di lavoro militari, la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-

correlato, di cui all' articolo 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di adottare le conseguenti misure di prevenzione e sorveglianza sanitaria, è effettuata dal datore di lavoro se ne è segnalata la necessità dai competenti servizi sanitari delle Forze armate a seguito delle attività espletate in applicazione delle vigenti disposizioni in materia di idoneità fisica, psichica e attitudinale al servizio per il personale militare e civile della difesa.
4. Fatto salvo quanto previsto ai commi 1 e 3, nella valutazione dei rischi e nella elaborazione del documento previsto dall' articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008, l'Amministrazione della difesa deve tener conto, altresì, delle particolari esigenze individuate ai sensi dell' articolo 245 e delle norme di tutela tecnico-militare per la sicurezza e la salute del personale impiegato, individuate ai sensi dell' articolo 253.

Art. 256
Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze

1. Per i contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione, al fine di tutela delle informazioni di cui è ritenuta vietata la divulgazione nell'interesse della sicurezza nazionale ovvero per evitare pregiudizio alla funzionalità dello strumento militare e ai compiti istituzionali dell'Amministrazione della difesa, si applicano i seguenti criteri:
a) nella predisposizione delle gare di appalto o somministrazione di servizi, lavori, opere o forniture nell'ambito dell'Amministrazione della difesa, i costi relativi alla prevenzione dai rischi da interferenze fra le attività dell'Amministrazione della difesa e quelle delle imprese appaltatrici, sono indicati omettendo le specifiche informazioni di cui è ritenuta vietata la divulgazione;

b) il documento unico di valutazione dei rischi da interferenza delle attività svolte dall'Amministrazione della difesa con quelle svolte dalle imprese appaltatrici di servizi, lavori, opere o forniture è elaborato, contestualmente all'inizio delle attività dell'appalto e previa verifica delle effettive interferenze, dal datore di lavoro committente ovvero, se diverso da questi, dal datore di lavoro dell'organismo destinatario dei servizi, lavori, opere o forniture, se si tratta di appalti aggiudicati dagli enti centrali dell'Amministrazione della difesa o da enti periferici per i comandi dipendenti. All'attività di cui al precedente periodo collabora anche il datore di lavoro appaltatore.

2. Il documento di valutazione dei rischi interferenziali, sottoscritto dai datori di lavoro committente e appaltatore, se contiene inevitabili informazioni di cui è ritenuta vietata la divulgazione:
a) non è allegato al contratto di appalto, subappalto o somministrazione, ma è custodito, con le misure finalizzate a salvaguardare le informazioni in esso contenute, presso il luogo del datore di lavoro committente o quello destinatario dei servizi, lavori, opere o forniture oggetto dell'appalto, concordato con il datore di lavoro appaltatore, e ne è data menzione nel contratto stesso. Le misure prevenzionistiche occorrenti a seguito della valutazione dei rischi da interferenze sono immediatamente attuate dai datori di lavoro committente e appaltatore e comunque portate a conoscenza dei lavoratori interessati;

b) può essere visionato, senza estrazione di copia, oltre che dal personale dell'Amministrazione della difesa a ciò autorizzato, ivi compresi i rappresentanti militari e civili dei lavoratori per la sicurezza, esclusivamente dal datore di lavoro appaltatore, dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione e dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di quest'ultimo, nella parte di loro stretto interesse. In ogni caso, il predetto personale ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni concernenti i luoghi e le attività dell'Amministrazione della difesa di cui venga comunque a conoscenza in relazione a quanto precede.

3. Per il personale utilizzato dalle imprese appaltatrici per lo svolgimento dei servizi, lavori, opere o forniture, gli obblighi e gli adempimenti previsti dal decreto legislativo n. 81 del 2008 sono a carico del datore di lavoro delle medesime imprese.
4. Nell'ambito dell'Amministrazione della difesa, agli effetti di cui all' articolo 26, comma 5, del decreto legislativo n. 81 del 2008, si intendono comunque essenziali i beni e servizi il cui approvvigionamento sia direttamente finalizzato al soddisfacimento o alla tutela delle esigenze individuate all' articolo 245.

Art. 257

Funzioni di medico competente

1. Nell'ambito delle attività e dei luoghi di cui all' articolo 253, le funzioni di medico competente sono svolte in piena autonomia, prioritariamente, dagli ufficiali medici, in servizio, in possesso dei requisiti richiesti dall' articolo 38, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008.

2. Il possesso dei requisiti di cui all' articolo 38, comma 1, lettera d-bis), del decreto legislativo n. 81 del 2008, da parte degli ufficiali medici delle Forze armate, è riconosciuto con provvedimento del Direttore generale della Direzione generale della sanità militare.

3. La Direzione generale della sanità militare istituisce un apposito registro dei medici competenti dell'Amministrazione della difesa, provvedendo all'iscrizione, alla sospensione o alla cancellazione degli ufficiali medici in servizio, individuati ai sensi dei commi 1 e 2. La stessa Direzione generale provvede, inoltre, alle incombenze di cui all' articolo 38, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008.

4. Per l'aggiornamento professionale degli ufficiali medici in servizio che svolgono le funzioni di medico competente, la Direzione generale della sanità militare, d'intesa con lo Stato maggiore della difesa, il Segretariato generale della difesa, gli Stati maggiori di Forza armata e il Comando generale dell'Arma dei carabinieri, può attivare apposite convenzioni con le università italiane, per l'ammissione dei citati ufficiali alla frequenza dei corsi di specializzazione in medicina del lavoro o in medicina legale e delle assicurazioni o in igiene e medicina preventiva. A tal fine, si ricorre alla riserva di posti annualmente a disposizione dell'Amministrazione della difesa, ai sensi dell' articolo 757 del codice. Gli ufficiali medici specializzandi in base alle convenzioni di cui al presente comma, possono frequentare, in qualità di tirocinanti e nell'ambito dei crediti formativi universitari previsti, le strutture sanitarie degli enti militari dislocati presso le sedi di appartenenza svolgendo, in accordo con le attività teoriche e pratiche proprie del corso di specializzazione, le funzioni previste dai rispettivi ordinamenti didattici.

5. Se il datore di lavoro non ha disponibilità alcuna, nel proprio ambito, di personale di cui al comma 1, il competente organismo di Forza armata ovvero dell'area tecnico-operativa interforze o dell'area tecnico-amministrativa e tecnico-industriale autorizza l'impiego di un ufficiale medico di altro ente o comando ovvero il ricorso alle prestazioni di un medico competente esterno all'Amministrazione, secondo le procedure amministrative vigenti.

6. In deroga a quanto previsto dall' articolo 25, comma 1, lettere c) e l) del decreto legislativo n. 81 del 2008, l'ufficiale medico che assolve le funzioni di medico competente, di cui al commi 1, ovvero il medico di cui al comma 5:

a) custodisce le cartelle sanitarie e di rischio di cui alla lettera c) dell' articolo 25 del decreto legislativo n. 81 del 2008, esclusivamente, presso il luogo di custodia individuato dal datore di lavoro, con l'adozione delle misure necessarie a salvaguardare la riservatezza dei dati in esse contenuti;

b) se l'organizzazione antinfortunistica di riferimento comprende reparti dislocati anche oltre l'ambito comunale, visita gli ambienti di lavoro a cadenza che stabilisce, d'intesa con il datore di lavoro, in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere annotata nel documento di valutazione dei rischi.

7. Nelle realtà comprensoriali, ove insistono più organismi dell'amministrazione della difesa, ancorché appartenenti a differenti aree funzionali, può essere nominato un unico ufficiale medico competente, con l'incarico di operare a favore dei singoli datori di lavoro. Analogamente, può essere nominato un unico ufficiale medico competente se al medesimo datore di lavoro fanno capo più reparti dislocati anche oltre l'ambito comunale.

8. Le visite e gli accertamenti sanitari finalizzati alle verifiche previste dall' articolo 41, comma 4, del decreto legislativo n. 81 del 2008, sono effettuati dai servizi sanitari delle Forze armate, ai sensi dell' articolo 929 del codice e del libro IV, titolo II, capo II del presente regolamento.

9. Ai fini della tutela della salute dei lavoratori dell'Amministrazione della difesa, la Direzione generale della sanità militare:

a) effettua attività di studio e ricerca in materia di medicina occupazionale, trasferendone i risultati a favore degli organismi delle aree tecnico-operativa, tecnico-amministrativa e tecnico-industriale della Difesa, per incrementare le misure sanitarie finalizzate a prevenire danni alla salute del personale militare e civile dell'Amministrazione della difesa;

b) fornisce consulenza e indirizzi generali in materia di medicina occupazionale, tenendo conto della necessità di salvaguardare l'operatività e l'efficienza delle Forze armate;

c) definisce eventuali procedure per la valutazione dei rischi per la salute elaborando, altresì, protocolli standardizzati per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori militari e civili dell'amministrazione della difesa, tenendo conto dei rischi tipici dell'attività svolta.

Art. 258

Comunicazioni, segnalazioni e documenti

1. Le comunicazioni o segnalazioni alla competente Azienda sanitaria locale (ASL) di dati o informazioni concernenti la sorveglianza sanitaria o eventuali malattie contratte in servizio dai lavoratori militari, previste a carico del medico competente dall' articolo 40 del decreto legislativo n. 81 del 2008, e dall' articolo 139 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono sostituite da analoghe comunicazioni o segnalazioni inoltrate ai servizi di vigilanza di cui all' articolo 260; le similari comunicazioni ovvero trasmissioni di documenti che il decreto n. 81 prevede a favore dell'Istituto superiore di prevenzione di sicurezza e sicurezza sul lavoro sono sostituite, a cura del medico competente, limitatamente al personale militare, con analoghe comunicazioni o trasmissione di documenti alla Direzione generale della sanità militare, secondo le procedure stabilite dagli organi di vertice di Forza armata e del Comando generale dell'Arma dei carabinieri, per l'area tecnicooperativa, e dal Segretariato generale della difesa, per le aree tecnico-amministrativa e tecnico-industriale.
2. La Direzione generale della sanità militare provvede:
a) alla raccolta dei dati e all'esame degli stessi;
b) alla loro comunicazione all'Istituto superiore di prevenzione di sicurezza e sicurezza sul lavoro.

Art. 259

Individuazione delle aree riservate, operative o che presentano analoghe esigenze

1. Ai fini dell'attività di vigilanza di cui all' articolo 260, si intendono per aree riservate, operative o che presentano analoghe esigenze i mezzi, le infrastrutture e i luoghi destinati ai compiti istituzionali delle Forze armate, nonché le attività in essi espletate o comunque connesse, quali, fra l'altro:
a) l'impiego della forza militare e il relativo addestramento in territorio nazionale e all'estero;
b) la gestione delle informazioni, riguardanti la funzionalità dell'intera struttura militare e i mezzi, sistemi e apparecchiature per la elaborazione o la trasmissione di dati e informazioni sensibili o classificate, apparecchiature elettriche ed elettroniche di armamento ovvero sistemi di guerra elettronica;
c) le strutture e infrastrutture, i mezzi terrestri e navali e gli aeromobili in cui sono gestite o custodite le informazioni o ubicati i sistemi e apparecchiature di cui alla lettera b) ovvero trattate le materie di carattere militare o, comunque, concernenti l'efficienza dello strumento militare per le quali, nell'interesse della sicurezza nazionale, è ritenuta vietata la divulgazione di notizie, ai sensi delle vigenti norme unificate per la protezione e la tutela delle informazioni classificate e la tutela del segreto di Stato, di cui ai decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 febbraio 2006, 8 aprile 2008 e 12 giugno 2009;
d) le strutture, aree e mezzi in uso, ancorché temporaneamente, all'Arma dei carabinieri per l'esercizio dei compiti concernenti l'ordine e la sicurezza pubblica ovvero di contrasto alla criminalità e quelle in uso al Corpo delle capitanerie di porto per l'esercizio dei compiti d'istituto;

e) i locali in cui sono detenuti o trattati atti e documenti comunque sottratti all'accesso, a norma dell' articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
f) le aree, infrastrutture e opere destinate alla difesa militare, come individuate all' articolo 233 del codice, nonché le aree, infrastrutture e installazioni addestrative speciali, quali i poligoni di tiro e le palestre addestrative;
g) l'impiego, la custodia e la manutenzione di equipaggiamenti speciali, armi, munizioni, sistemi d'arma, materiali di armamento, mezzi militari operativi, quali unità navali, aeromobili, mezzi armati e di trasporto e relativo supporto logistico.

2. Gli immobili o le aree di pertinenza dell'Amministrazione della difesa, nonché le strutture e aree in uso, ancorché temporaneamente, all'Arma dei carabinieri per l'esercizio dei compiti concernenti

l'ordine e la sicurezza pubblica ovvero di contrasto alla criminalità e quelle in uso al Corpo delle capitanerie di porto per l'esercizio dei compiti d'istituto, ove sono svolte le attività o ubicati uno o più luoghi di lavoro di cui al comma 1, assumono unitariamente identica classifica e sono assoggettati al medesimo regime di vigilanza.

Art. 260
Istituzione dei servizi di vigilanza

1. La vigilanza sul rispetto delle norme di legge nell'ambito delle attività e dei luoghi di cui all' articolo 259 è effettuata, ai sensi di quanto disposto dal decreto legislativo n. 81 del 2008, e secondo le procedure e le disposizioni del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, dal personale militare e civile dell'Amministrazione della difesa individuato secondo i criteri recati dal presente capo.
2. Ai fini di cui al comma 1, nell'ambito dell'Amministrazione della difesa, in applicazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, sono istituiti appositi servizi di vigilanza che operano nell'ambito delle aree di competenza di ciascuna Forza armata e dell'Arma dei carabinieri, nonché nell'ambito dell'area tecnico-operativa interforze di vertice e nelle aree tecnico-amministrativa e tecnico-industriale.
3. Ai servizi di vigilanza istituiti nell'ambito dell'Amministrazione della difesa è attribuita, in via esclusiva, la competenza di vigilanza preventiva tecnico-amministrativa e di vigilanza ispettiva prevista dall' articolo 13, del decreto legislativo n. 81 del 2008, nonché ogni altra competenza in materia attribuita alla Azienda sanitaria locale dal citato decreto, a eccezione di quanto stabilito al comma 4.
4. Avverso i giudizi del medico competente, il lavoratore militare o civile dell'Amministrazione della difesa può presentare ricorso alla commissione medico-legale, comprendente almeno un medico competente, individuata con provvedimento del Direttore generale della Direzione generale della sanità militare.

Art. 261

Organizzazione dei servizi di vigilanza

1. L'unità organizzativa di vigilanza costituita nell'ambito dell'ufficio del Segretariato generale della difesa individuato ai sensi dell' articolo 252, comma 4, svolge le funzioni in applicazione delle direttive adottate dal Segretario generale della difesa, sentito lo Stato maggiore della difesa, per gli aspetti che riguardano le esigenze operative, con l'eventuale supporto tecnico-operativo degli Stati maggiori di Forza armata, del Comando generale dell'Arma dei carabinieri e del Comando generale del Corpo delle capitanerie di porto ovvero degli Ispettorati o dei Comandi logistici di Forza armata, nonché con quello tecnico-amministrativo delle direzioni generali.
2. I servizi di vigilanza istituiti nell'ambito delle aree di competenza di ciascuna Forza armata, nonché nell'ambito dell'area tecnico-operativa interforze di vertice e nelle aree tecnico-amministrativa e tecnico-industriale, possono avere un'organizzazione centrale o periferica. In quest'ultimo caso essi sono coordinati dall'unità organizzativa di vigilanza d'area costituita a livello centrale nell'ambito delle strutture di cui all' articolo 252.
3. L'organizzazione delle strutture dei servizi di vigilanza in ciascuna delle aree di cui al comma 2 è definita con provvedimento emanato dalle rispettive autorità di vertice che ne definiscono, altresì, la composizione e le modalità di funzionamento in relazione alle specifiche esigenze, ferma restando la facoltà del Segretario generale della difesa di emanare direttive tese a uniformare il funzionamento delle strutture stesse.

Art. 262
Funzioni dei servizi di vigilanza

1. L'unità organizzativa centrale di vigilanza presso il Segretariato generale della difesa:
a) coordina le attività attinenti a più servizi di vigilanza, cui fornisce consulenza direttamente o con il supporto di organismi specializzati anche esterni all'Amministrazione della difesa;

b) fornisce indirizzi generali sulla materia, tenendo conto della necessità di salvaguardare l'operatività e l'efficienza delle Forze armate;

c) promuove la qualificazione e l'aggiornamento del personale incaricato della vigilanza, nell'ambito della pianificazione delle attività formative;

d) definisce le procedure standardizzate ed eventualmente elabora la modulistica di base.

2. Le unità organizzative di vigilanza d'area:
a) mantengono i contatti con l'ufficio di vigilanza presso il Segretariato generale della difesa;

b) predispongono i decreti di nomina del personale dei servizi di vigilanza, da sottoporre alla firma del Segretario generale, per quanto attiene i servizi istituiti nell'ambito delle aree tecnico-amministrativa e tecnico-industriale, ovvero al Capo di stato maggiore della difesa o ai Capi di stato maggiore di Forza armata o Comandanti generali dell'Arma dei carabinieri e del Corpo delle capitanerie di porto, per i servizi istituiti nell'ambito dell'area tecnico-operativa;

c) comunicano all'ufficio vigilanza presso il Segretariato generale della difesa i nominativi del personale incaricato del servizio di vigilanza, trasmettendo i relativi decreti di nomina;

d) programmano le ispezioni da effettuare, anche ove sono costituiti servizi di vigilanza periferici;

e) forniscono consulenza ai servizi di vigilanza periferici, ove costituiti.

3. Il servizio di vigilanza ha il compito di accertare nei luoghi di lavoro e nell'ambito delle attività di cui all' articolo 259, tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato dalle Forze armate, come individuate ai sensi del presente regolamento:
a) l'effettivo stato di tutela dei lavoratori attraverso la verifica della conformità delle procedure e degli ambienti di lavoro, nonché delle attrezzature utilizzate, alle norme legislative, regolamentari e di buona tecnica e alle particolari norme di tutela tecnico-militare per la sicurezza e la salute del personale impiegato, come individuate ai sensi del presente regolamento;
b) il rispetto degli adempimenti formali, organizzativi, formativi e informativi previsti dal decreto legislativo n. 81 del 2008, e dalla presente sezione.
4. Il servizio di vigilanza, inoltre, riferisce alla competente autorità giudiziaria, secondo le procedure e le disposizioni del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, le violazioni di natura penale accertate nel corso delle attività di cui al comma 3, svolgendo ogni indagine e attività conseguentemente disposta o delegata dalla stessa autorità giudiziaria.
5. Se è necessario effettuare rilievi, misurazioni, indagini analitiche e verifiche tecniche per accertare compiutamente le condizioni di salubrità e di sicurezza degli ambienti di lavoro, il servizio di vigilanza, se non dispone al proprio interno delle professionalità tecniche e delle attrezzature occorrenti, può avvalersi, prioritariamente, degli organismi tecnico-sanitari dell'Amministrazione della difesa, secondo le procedure e gli ordinamenti stabiliti dalla Forza armata od organismo centrale di appartenenza. In caso di indisponibilità degli organismi, il servizio di vigilanza provvede avvalendosi di personale tecnico esterno all'amministrazione della difesa, secondo le procedure amministrative vigenti.
6. In deroga a quanto previsto dall' articolo 13, comma 6, del decreto legislativo n. 81 del 2008, l'importo delle somme che i servizi di vigilanza di cui al presente regolamento ammettono a pagare in sede amministrativa, ai sensi dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo n. 758 del 1994, sono assegnati all'apposito capitolo di bilancio della Forza armata o dell'organismo centrale dell'area tecnico-amministrativa o tecnico-industriale di riferimento, per finanziare le attività di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Art. 263
Personale addetto ai servizi di vigilanza

1. Il personale dei servizi di vigilanza da assegnare ai compiti ispettivi è individuato tra il personale militare e civile dell'Amministrazione della difesa in possesso dei requisiti indicati al comma 2 e nominato secondo le procedure di cui all' articolo 262, comma 2, lettere b) e c).
2. Il personale di cui al comma 1 deve essere in possesso dei seguenti requisiti minimi:
a) diploma di secondo grado;

b) ufficiale, sottufficiale di grado non inferiore a maresciallo o equipollente o personale civile della terza area ovvero dell'area seconda con profilo tecnico, di fascia retributiva non inferiore a «B3», in relazione alle esigenze organiche e funzionali di ogni Forza armata e degli organismi di vertice dell'area tecnico-operativa e delle aree tecnico-amministrativa e tecnico-industriale dell'Amministrazione della difesa;

c) possibilità di assicurare una adeguata permanenza nell'incarico, fatte comunque salve le preminenti esigenze della Forza armata, anche successivamente intervenute;

d) non essere soggetto a obblighi di comando, imbarco o simili per i 2 anni successivi alla nomina;

e) non essere stato designato dalle competenti direzioni generali del Ministero della difesa per l'effettuazione di verifiche, omologazioni e collaudi di impianti tecnologici;

f) aver superato lo specifico percorso formativo necessario per l'impiego nel settore, definito dal Segretario generale della difesa, d'intesa con lo Stato maggiore della difesa e gli Stati maggiori di Forza armata e Comando generale dell'Arma dei carabinieri. Per il personale dell'Arma dei carabinieri e del Corpo delle capitanerie di porto si prescinde, ai fini dell'impiego nei servizi di vigilanza, dalla previa frequenza del citato percorso formativo;

g) non aver riportato condanne penali o sanzioni disciplinari di stato;

h) non essere sottoposto a procedimento penale;

i) non trovarsi in stato di carcerazione preventiva, di sospensione dall'impiego o di aspettativa per qualunque motivo;

l) non aver riportato sanzioni disciplinari più gravi del «rimprovero» negli ultimi due anni;

m) essere in possesso di adeguata abilitazione di sicurezza;

n) non avere altri impedimenti a conseguire la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria.

3. Il personale dei servizi di vigilanza non può rifiutare lo specifico incarico. Tuttavia, quest'ultimo può essere revocato, in qualsiasi momento, con determinazione delle autorità di vertice di cui all' articolo 262, comma 2, lettera b), per una delle seguenti cause:
a) perdita di uno o più requisiti per la nomina;
b) cessazione dal servizio o passaggio ad altra categoria o ad altra area funzionale;
c) trasferimento ad altra sede o incarico;
d) accertata negligenza nell'attività ispettiva o se si rende necessario per ragioni di opportunità o di incompatibilità con altre funzioni svolte dall'interessato.
4. Il personale nominato riveste le funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del codice di procedura penale, esclusivamente nei limiti del servizio specificamente disposto, nell'esercizio delle specifiche attribuzioni e con riferimento alla sola area e personale di competenza.
5. Il personale nominato non può prestare, ad alcun titolo, attività di consulenza ai sensi dell' articolo 13, comma 5, del decreto legislativo n. 81 del 2008.

Art. 264
Ulteriori disposizioni applicabili all'Arma dei carabinieri

1. All'Arma dei carabinieri, quale Forza armata e Forza militare di polizia in servizio permanente di pubblica sicurezza, ai sensi dell' articolo 155 del codice, si applicano, in quanto compatibili con il regolamento, anche le eventuali ulteriori disposizioni adottate in materia dal Ministero dell'interno, ai sensi dell' articolo 3, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2008.

4 – Il datore di lavoro e il dirigente

4.1 DEFINIZIONE DI DATORE DI LAVORO
(articolo 2, comma 1, lettera b), DLgs 81/08)

Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera b), del DLgs 81/08, "il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa".

Nel settore privato, il datore di lavoro deve essere individuato, caso per caso, in rapporto alla tipologia ed alla organizzazione aziendale:

- nelle imprese individuali si identifica nel titolare dell'impresa stessa;
- nelle società di persone, società semplici, l'obbligo di sicurezza grava su tutti i soci, salvo che esso non sia delegato espressamente ad uno di essi;
- nelle società in nome collettivo (s.n.c.), il socio risponde penalmente dell'infortunio nel quale è rimasto coinvolto un altro socio, indipendentemente da una ripartizione dei compiti;
- nella società in accomandita semplice (s.a.s.) il datore di lavoro é il socio accomandatario, il quale non può delegare la responsabilità all'accomandante;
- nelle società di capitali, identificabili come società per azioni (s.p.a.), società a responsabilità limitata (s.r.l.), società in accomandita per azioni (s.a.a.), la responsabilità grava, in generale, sul consiglio di amministrazione e quindi sul presidente o sull'amministratore delegato o sull'amministratore unico, salvo la comprovata attribuzione di poteri gestionali e decisionali ad altro soggetto;
- nelle cooperative il responsabile è il presidente/legale rappresentante della società, salva la possibilità di dimostrare l'attribuzione di poteri ad altro soggetto.

La definizione contenuta nel DLgs 81/08, analogamente a quella del'articolo 2 del DLgs 626/94, si ispira al principio di effettività dei poteri, richiamato nella precedente giurisprudenza riferita soprattutto al DPR 547/55 e 303/56, decreti nei quali era presente esclusivamente la definizione circostanziata di lavoratore subordinato.

Il datore di lavoro,quindi, nelle organizzazioni complesse :

- è il principale soggetto tenuto al rispetto ed alla adozione degli obblighi di sicurezza;
- è titolare effettivo dei poteri necessari per adottare le prescritte misure di prevenzione e protezione e non si identifica necessariamente nel soggetto che é formalmente titolare del rapporto di lavoro;
- è titolare di alcuni obblighi indelegabili.

A conferma di tale definizione, imperniata sul principio di effettività, si richiama l'articolo 299 ("Esercizio di fatto di poteri direttivi") del medesimo DLgs 81/08 il quale stabilisce che : "Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

4.2 IL DATORE DI LAVORO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

<table>
<tr><th colspan="2">Precedente ed attuale definizione di DDL nelle PA</th></tr>
<tr><th>DLgs 626/94</th><th>DLgs 81/08</th></tr>
<tr><td>articolo 2, comma 1, lettera 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, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale</td><td rowspan="3">articolo 2, comma 1, lettera b)

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo</td></tr>
<tr><th>DLgs 242/96
(modificativo ed integrativo del DLgs 626/94)</th></tr>
<tr><td>Art. 30

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.</td></tr>
</table>

Secondo l'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:" Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza

negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300" .

Nelle PA, ai fini degli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro, il datore di lavoro è:

- il dirigente al quale spettano i poteri di gestione;

ovvero

- il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Il dirigente o funzionario non avente qualifica dirigenziale deve essere:

- individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività
- dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

La mancata individuazione o la individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, comporta che il datore di lavoro coincida con l'organo di vertice medesimo.

Dalla lettura della nuova definizione, rispetto al DLgs 626/94, di datore di lavoro pubblico si rileva che, anche in questo caso il legislatore ha inteso applicare il principio di effettività per la attribuzione delle responsabilità in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro; infatti il dirigente pubblico o il funzionario – non dirigente, deve essere un soggetto dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa, condizione necessaria per poter rispondere di eventuali inadempienze in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro nelle strutture dipendenti.

L'estensione del principio di effettività anche al datore di lavoro pubblico presenta risvolti non irrilevanti, infatti, la individuazione quale datore di lavoro di un dirigente o funzionario-non dirigente che non sia titolare degli anzidetti poteri decisionali e di spesa, deve ritenersi priva di efficacia ai fini dei conseguenti obblighi e profili sanzionatori contenuti nel DLgs 81/08.

Altro elemento di novità, rispetto al DLgs 626/94, è rappresentato dal principio che l'obbligo di individuazione del datore di lavoro nelle PA spetta esclusivamente all' "organo di vertice" e non più agli "organi di direzione politica o, comunque, di vertice delle amministrazioni pubbliche" come indicato dall'articolo 30 del DLgs 242/96 ("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")

4.3 DEFINIZIONE DI DIRIGENTE
(articolo 2, comma 1, lettera d), DLgs 81/08)

Il DLgs 81/08 definisce il dirigente come la "persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa".

Nella precedente legislazione (DLgs 626/94, DPR 547/55, DPR 303/56) non era presente una definizione di tale figura, ma si assumevano come elementi di riferimento quelli contenuti nel codice civile (art.2095) e nel diritto del lavoro.

In tal senso il dirigente è un lavoratore che

- con la sua attività influisce sull'intera azienda o nel caso delle aziende di grandi dimensioni, su un ramo rilevante di essa;
- non è soggetto al potere gerarchico di nessun altro lavoratore subordinato ma solo a quello del datore di lavoro.

Nelle piccole imprese il dirigente è quasi sempre assente, mentre in quelle di grandi dimensioni esiste, di norma, una pluralità di figure dirigenziali, molto spesso con una articolazione gerarchica comportante diverse potestà decisionali.

Nella materia della sicurezza del lavoro la figura del dirigente non sempre coincide con la posizione contrattuale e retributiva, infatti anche in questo caso, come per il datore di lavoro, vige il principio di effettività: la responsabilità, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze (rif. articolo 4 DPR 547/55, ora abrogato), come detto in precedenza, è l'esistenza di una potestà sostanzialmente e realmente esercitata.

La Cassazione Penale (Sez. IV - Sentenza 1345 del 1.7.92) relativamente alla figura del dirigente si è pronunciata affermando che " i dirigenti, in senso lato, sono da identificarsi nei soggetti preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, come i dirigenti tecnici o amministrativi, i capi ufficio o i capi reparto, e che devono predisporre tutte le misure di sicurezza fornite dal capo dell'impresa e previste dalle norme, controllare le modalità del processo di lavorazione ed attuare nuove misure, anche non previste dalla normativa, necessarie per tutelare la sicurezza in relazione a particolari lavorazioni che si svolgono in condizioni non previste o non prevedibili dal legislatore".

In tutta la normativa antinfortunistica, il dirigente è collocato al primo posto nella scala gerarchica dei soggetti incaricati di dare attuazione al sistema di prevenzione e protezione di cui è responsabile il datore di lavoro.

4.4 IL DIRIGENTE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A differenza di quella di datore di lavoro, il legislatore, nella stesura del DLgs 81/08 e del successivo DLgs 106/09, non ha distinto in modo esplicito la nozione di dirigente, ai fini degli obblighi di prevenzione, tra pubblica amministrazione e settore privato.

L'articolo 15 del DLgs 165/01 contiene le indicazioni generali inerenti l'inquadramento della dirigenza pubblica; gli articoli 16 e 17 indicano le funzioni con le specificità previste per i dirigenti di uffici dirigenziali generali, l'articolo 19 stabilisce i criteri per il conferimento degli incarichi.

Pertanto anche nel comparto pubblico la figura di dirigente deve individuarsi in relazione al principio dell'effettività cioè sulla base della attribuzione di compiti e di poteri ed in relazione alle reali funzioni esercitate.

Successivamente alla entrata in vigore del Dlgs 626/94, molte PA, oltre alla individuazione del datore di lavoro, nel medesimo o in altro provvedimento, hanno individuato anche i dirigenti destinatari di taluni obblighi delegabili; analogamente, altre Amministrazioni, hanno inserito la attuazione di specifici adempimenti in materia di sicurezza del lavoro nei contenuti del provvedimento di conferimento dell'incarico dirigenziale nel quale, ai sensi del secondo comma del'articolo 19 del DLgs 165/01, "sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice

nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto".

4.5 GLI OBBLIGHI NON DELEGABILI DEL DATORE DI LAVORO *(articolo 17, DLgs 81/0)*

Gli obblighi di cui è destinatario il datore di lavoro o i dirigenti, ove siano ad essi demandati, sono indicati nell'articolo 18 del DLgs 81/08; analogamente a quanto già previsto dal DLgs 626/94, però, anche nel DLgs 81/08 sono esclusi dalla possibilità di delega:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28
➡ Riferimenti: - articoli 28, 29, DLgs 81/08
➡ Sanzioni articolo 55, commi 1, 2, 3, 4, Dlgs 81/08 Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 per violazione dell'articolo 29, comma 1) Arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa: a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g); b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno. Ammenda da 2.000 a 4.000 euro per il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3 Ammenda da 1.000 a 2.000 euro per il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).

b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi
➡ Riferimenti: - articoli 31, 32, 33, 34 DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 1 lettera b) Dlgs 81/08 Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

4.6 GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE *(articolo 18, DLgs 81/08)*

L'articolo 18 indica gli obblighi di sicurezza di cui è destinatario il datore di lavoro; tali obblighi riguardano anche il dirigente, trattandosi di attribuzioni non escluse dalla possibilità di delega.

➔ Articolo 18, comma 1 , obbligo di:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo
➡ La nomina richiede la verifica preliminare del possesso dei titoli di cui all'articolo 38 del DLgs 81/08 (iscrizione all'albo dei medici competenti: art. 38, comma 4, DLgs 81/08 e Decreto Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 4.3.2009).
➡ Sanzione articolo 55, comma 5 lettera d) Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro

b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.
➡ Riferimenti: – articolo 37, comma 9; articolo 43; articolo 45, comma 2; articolo 46, comma 4, DLgs 81/08; – Decreto Ministero Interno 10.3.98; – Decreto Ministero Sanità 15.7.03, n.388.
➡ Sanzione riferita all'articolo 43, comma 1, lettera b) articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro (Riferimento all'articolo 43, comma 1, lettera b)

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.
➡ Verificare la specifica formazione ed eventuali limitazioni o prescrizioni nel giudizio di idoneità (articolo 41, comma 6, DLgs 81/08)
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera c), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente.
➡ Riferimenti: - articolo 35, comma 2, lettera c) e articolo 77, DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera d), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro

e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico
➡ Riferimenti: – articolo 37, DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera c), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

f) richiedere 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 individuali messi a loro disposizione
➡ Riferimenti: – articolo 20, DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera c), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto
➡ Riferimenti: – articoli 25 e 41, DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera e), Dlgs 81/08 Ammenda da 2.000 a 4.000 euro

g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro
➡ Riferimenti: – articolo 25, comma 1, lettera b) e articolo 41,comma 2, lettera e), DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera h), Dlgs 81/08 sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro

h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa
➡ Riferimenti: – articolo 15, comma 1, lettera u);articoli 36 e 43, DLgs 81/08
➡ Sanzione riferita all'articolo 43, comma 1, lettera d) articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro (Riferimento all'articolo 43, comma 1, lettera e)

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione
➡ Riferimenti: – articolo 36, DLgs 81/08
➡ Sanzione riferita all'articolo 43, comma 1, lettera c) articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro

l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37
➡ Riferimenti: – articoli 36 e 37, DLgs 81/08
➡ Sanzione riferita agli articoli 36, 37 articolo 55, comma 5, lettera c), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato
➡ Riferimenti: - articolo 43, DLgs 81/08
➡ Sanzione riferita all'articolo 43, comma 4 articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute
➡ Riferimenti: – articolo 50, comma 1, lettera e),DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera e), Dlgs 81/08 Ammenda da 2.000 a 4.000 euro

o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda
➡ Riferimenti: – articolo 50, comma 4, DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera a), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda
➡ Riferimenti: – articolo 26, comma 3 e articolo 53, comma 5,DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera e), Dlgs 81/08 Ammenda da 2.000 a 4.000 euro (mancata consegna del documento ai RLS)

q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio

➡ Sanzione
articolo 55, comma 5, lettera c), Dlgs 81/08
Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro

r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni. L'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124

☛ comma 1-bis, articolo 18, Dlgs 81/08 inserito dal comma 2, articolo13, DLgs 106/09:
"L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4".

➡ Riferimenti:
- articoli 8 e 9, DLgs 81/08
- Circolare Ministero Lavoro 12.5.09, n.17

➡ Sanzione
articolo 55, comma 5, lettera g), Dlgs 81/08
sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro (per mancata comunicazione degli infortuni con assenza superiore a tre giorni)
articolo 55, comma 5, lettera h), Dlgs 81/08
sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro (per mancata comunicazione degli infortuni con assenza superiore ad un giorno)

s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50

➡ Riferimenti:
- articolo 50, comma 1, lettere b), c), d) DLgs 81/08

☛ Consultazione del RLS :
- preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37.

➡ Sanzione
articolo 55, comma 5, lettera e), Dlgs 81/08
Ammenda da 2.000 a 4.000 euro

t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti
➡ Riferimenti: – articoli 43, 44 e 46 DLgs 81/08
➡ Sanzione riferita all'articolo 43 articolo 55, comma 5, lettera c), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro **[Ai sensi dell'art. 5, della Legge 13 agosto 2010 n. 136 nella tessera di riconoscimento deve essere indicata anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.]**
➡ Riferimenti: – articolo 20, comma 3 e articolo 26, comma 8, DLgs 81/08
➡ Sanzione riferita all'articolo 26, comma 8 articolo 55, comma 5, lettera i), DLgs 81/08 sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35
➡ Riferimenti: – articolo 35, DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera e), DLgs 81/08 Ammenda da 2.000 a 4.000 euro

z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione
➡ Riferimenti: – articolo 15, DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5 lettera d) DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro

aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati
➡ Riferimenti: – articolo 8, DLgs 81/08 – Circolare INAIL 25.8.09 , n.43 – Circolare IPSEMA 7.8.09 n.15
➡ Sanzione articolo 55, comma 5 lettera l) DLgs 81/08 sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro

bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità
➡ Riferimenti: – articolo 41, DLgs 81/08
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera g), Dlgs 81/08 sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro

➔ Articolo 18, comma 2 : obbligo di fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente 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 di cui al comma 1, lettera r, dell'articolo 18 (dati sugli infortuni) e quelli relativi alle malattie professionali
e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera g), DLgs 81/08 sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro

➔ Articolo 18, comma 3 : particolari disposizioni inerenti gli obblighi nelle Pubbliche Amministrazioni

Analogamente al DLgs 626/94 anche il DLgs 81/08 prevede che gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del decreto stesso, 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 tale caso gli obblighi previsti dal 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 18, comma 3 bis : obbligo di vigilanza

Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli:

19 - obblighi del preposto
20 - obblighi dei lavoratori
22 - obblighi dei progettisti
23 - obblighi dei fabbricanti e dei fornitori
24 - obblighi degli installatori
25 - obblighi del medico competente.

Resta ferma la esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei succitati articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

4.7 GLI OBBLIGHI GENERALI DI TUTELA DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro, oltre agli obblighi puntualmente indicati all'articolo 18 per la cui inosservanza sono previste sanzioni penali, deve, comunque, improntare la attività di prevenzione ai principi ed alle linee di indirizzo enunciati nell'articolo 15 del DLgs 81/08 ma richiamati anche, sia pur in termini generici, dal codice civile.

Art. 15 – Dlgs 81/08
Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:
a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
e) la riduzione dei rischi alla fonte;
f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
l) il controllo sanitario dei lavoratori;
m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
n)l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
v)l' uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

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.

art. 2087 c.c.

L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Giurisprudenza

Datore di lavoro

Cass. Pen. Sent.19 gennaio 1994, n. 468
Per l'identificazione dei responsabili delle infrazioni alle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro occorre far riferimento, nell'ipotesi di società e di imprese ad organizzazione complessa, alla ripartizione interna delle singole competenze e alla effettività delle funzioni esercitate nei diversi rami di attività, sicché la responsabilità non può essere accollata, puramente e semplicemente, agli amministratori o ai titolari dell'impresa, ma va riferita alle persone concretamente preposte alla direzione dello specifico settore.

Cass. Pen. Sent. 6 aprile 79
In presenza di imprese con pluralità di titolari, l'obbligo grava indiscriminatamente su tuti i titolari del'impresa, salvo che preventivamente le attività per la sicurezza del lavoro vengano delegate ad uno di essi.

Cass. Pen., Sent. 1aprile 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.

Cass. Pen. Sent. 6 febbraio 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.

Cass. Pen. Sent. 14 gennaio 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).

Datore di lavoro nelle PA

Cass. Pen. Sent. 29 maggio 2000, n. 6176
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, al 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, né 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.

Cass. Pen. Sent. 15 gennaio 2001, n. 257
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.

Cass. Pen. Sent. 23 maggio 2001 n. 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 omesso 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. Sent. 20 febbraio 2002, n. 6804
Nelle Pubbliche Amministrazioni il datore di lavoro identificato ai fini del D. L.vo n. 626/1994 è il dirigente con poteri gestionali o il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio con autonomia gestionale. Tale previsione, tuttavia, non esclude ogni responsabilità dell'organo elettivo (es. sindaco) in quanto la delega in favore di un soggetto (dirigente) che non può neppure rifiutarla, assume valore solo se gli organi elettivi e politici siano incolpevolmente estranei alle inadempienze del delegato e non siano stati informati né abbiano assunto un atteggiamento di colpevole inerzia o tolleranza.

Cass. Pen. Sent. 14 ottobre 2002, n.34345
In caso di infortunio mortale sul lavoro occorso in uno stabilimento militare, i vertici di tale stabilimento possono essere chiamati a rispondere di omicidio al pari di ogni altro dirigente di uno stabilimento industriale, in quanto anche nell'ambito di strutture militari vige l'obbligo del rispetto della normativa antinfortunistica.

Cass. Pen. Sent. 28 aprile 2003, n. 19634
La qualifica di datore di lavoro può essere attribuita esclusivamente ai dirigenti, ai quali siano attribuiti poteri di 'gestioné, dovendosi intendere con tale termine, in analogia con quanto previsto per il settore privato, l'esistenza di autonomi poteri decisionali anche in materia di spesa.

Cass. Pen. Sent. 12 ottobre 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 é 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. Pen. Sent. 7 ottobre 2004, n. 39268
La posizione del dirigente quale datore di lavoro comporta una capacità gestionale di natura patrimoniale, poteri effettivi di gestione e l'esercizio di poteri non esauriti in attività riconducibili esclusivamente alla categoria degli obblighi.

Cass. Pen. Sent. 21 ottobre 2005, n. 38840
Nelle amministrazioni pubbliche, sono gli organi di direzione politica che ... devono procedere alla individuazione dei soggetti cui attribuire la qualità di 'datore di lavorò […] 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

Cass. Pen. Sent. 20 settembre 2007 n. 35137
La mancata indicazione non può che avere come conseguenza il permanere in capo al soggetto titolare della responsabilità politica, nella specie il sindaco, della qualità di datore di lavoro e ciò ovviamente anche ai fini della responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica.

Dirigente

Cass. Pen. Sent. 1 luglio 93
I dirigenti sono coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale, avendo il compito di predisporre anche tutte le misure di sicurezza, controllare le modalità del processo di lavorazione, e vigilare, secondo le loro attribuzioni e competenze, sulla regolarità dell'antinfortunistica delle lavorazioni.

Cass. Pen. Sent. 20 gennaio 98 e 19 febbraio 98
Chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve considerarsi automaticamente tenuto, ai sensi dell' art. 4 del DPR 547/55, DPR 303/56 e D. Lgs. 626/94, ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre e da esigere che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso e autonomo titolo.

Cass. Pen. Sent. 12 novembre 2008 , n. 42136
La veste di dirigente non comporta necessariamente poteri di spesa; e fonda autonomamente la veste di garante per la sicurezza nell'ambito della sfera di responsabilità gestionale attribuita allo stesso dirigente. Tale ruolo è indipendente dalla delega, istituto che trova applicazione quando il datore di lavoro trasferisce su altro soggetto, in tutto o in parte, doveri e poteri (anche di spesa) che gli sono propri.

Cass. Pen. Sent. 31 marzo 2006 n. 11351
Il legislatore ha voluto rendere il dirigente e i preposti destinatari delle norme antinfortunistiche "iure proprio", prescindendo dalla eventuale delega. Tale valutazione viene fatta alla luce della storia dell'applicazione delle norme antinfortunistiche, successiva all'entrata in vigore del dpr n. 547/55, storia che insegna che la ragionevole articolazione del potere di intervento iure proprio e, quindi, l'attribuzione di questo potere ai dirigenti e ai preposti, quotidianamente presenti nel luogo di lavoro e, pertanto, a costante contatto dei lavoratori, non può, di norma, che rendere più mediata, più immediata e, quindi, più incisiva ed efficace la tutela antinfortunistica. Inoltre, per ritenere che il dirigente sia investito di specifiche e dettagliate responsabilità sulla prevenzione degli incidenti,

basta fare riferimento alla rubrica dell'art. 4 del d.lgs. n. 626/94 che contiene gli "Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto.

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Cass. Pen., Sent. 30 ottobre 1999, n. 12331
Il datore di lavoro non si libera della responsabilità in ordine agli infortuni con la semplice emanazione delle necessarie istruzioni, ma è tenuto altresì a vigilare affinché esse siano osservate. In mancanza di tale vigilanza, che può essere attribuita ad un preposto idoneo dal punto di vista tecnico e culturale, viene meno all'obbligo di vigilare sulla puntuale osservanza delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori.

Cass. Pen. Sent.17 aprile 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.
É quindi illegittima la motivazione con cui il giudice di merito ha ritenuto responsabile il Sig. XY 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.

Cass. Pen., Sent. 1 giugno 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 è costituito garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro.

5 – Il preposto

5.1 DEFINIZIONE DI PREPOSTO
(articolo 2, comma 1, lettera e), DLgs 81/08)

Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera e), del DLgs 81/08, il preposto è la "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"

In precedenza, l'articolo 4 del DPR 547/55 aveva definito il preposto come colui che "sovrintende"……..."alle attività alle quali siano addetti lavoratori subordinati"; analoga definizione era contenuta al comma 4 bis dell'articolo 1 del DLgs 626/94.

La Corte di Cassazione nella sentenza 7245 del 23.7.97 si pronunciava nel senso di affermare che: "il preposto è colui che sovrintende all'attività cui siano addetti altri lavoratori subordinati anche con il compito di pretendere dai lavoratori che si avvalgano delle misure di sicurezza in conformità con le norme vigenti, o, comunque, indispensabili a causa del tipo di lavorazione specifica e in relazione agli sviluppi delle nozioni tecniche"

Possono essere identificati nella figura di preposto i soggetti che nell'organizzazione aziendale:

a) siano gerarchicamente subordinati ai dirigenti o direttamente al datore di lavoro, in assenza di dirigenti

b) abbiano, rispetto agli altri lavoratori, funzioni di sorveglianza e di controllo sull'attività lavorativa,

c) nello specifico ambito della prevenzione antinfortunistica, svolgano le funzioni di assicurare lo svolgimento del lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza.

Secondo la definizione contenuta nel Testo unico il preposto, oltre al compito di vigilare affinché siano rispettate le norme di igiene e sicurezza ha anche il potere di impartire autonomamente ordini ed istruzioni ("…..esercitando un funzionale potere di iniziativa")

Ai fini della sussistenza di obblighi e di responsabilità, anche per il preposto, analogamente alle altre figure, vige il principio di effettività: l'elemento rilevante non è la qualifica posseduta ma l'esercizio effettivo delle funzioni.

Nel settore privato il preposto può identificarsi con un capo squadra, capo ufficio, ecc.; nella PA è un dipendente che, in possesso di specifiche cognizioni tecniche, sovrintende ad un settore o ufficio della Amministrazione da cui dipende con funzioni di supervisione del lavoro.

5.2 GLI OBBLIGHI DEL PREPOSTO
(articolo 19, DLgs 81/08)

L'articolo 19 del DLgs 81/08 stabilisce che in riferimento alle attività indicate all'articolo 3 (⇨ Campo di applicazione del Testo Unico) , i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti.
➡ Riferimenti: – articolo 20, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 56, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.200 euro

b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico
➡ Riferimenti: – articolo 18, comma 1, lettera e) DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 56, comma1, lettera b), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 euro

c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa.
➡ Riferimenti: – articolo 18, comma 1, lettera h) DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 56, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.200 euro

d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione
➡ Riferimenti: – articolo 18, comma 1, lettera i) DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 56, comma1, lettera b), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 euro

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato
➡ Riferimenti: – articolo 18, comma 1, lettera m) DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 56, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.200 euro

f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta
➡ Sanzione Articolo 56, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.200 euro

g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.
➡ Riferimenti: – articolo 37, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 56, comma1, lettera b), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 euro

🕮 Giurisprudenza

Cass. Pen. Sent. 5 novembre 1987
Compito del preposto non è di sorvegliare ininterrottamente, senza soluzione di continuità, il lavoratore, tanto da doversi ritenere che il legislatore abbia richiesto l'impiego congiunto di due persone, cioè il lavoratore e il suo controllore; il preposto deve semplicemente assicurarsi in modo continuo ed efficace che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti; egli deve effettuare direttamente, cioè personalmente e senza intermediazioni di altri, tale controllo; ciò non significa che il preposto non possa allontanarsi dal luogo nel quale opera il lavoratore, né dedicarsi anche ad altri compiti di sorveglianza o di lavoro

Cass. Pen. Sent. 23 luglio 97 n.7245
Il preposto è colui che sovrintende all'attività cui siano addetti altri lavoratori subordinati anche con il compito di pretendere dai lavoratori che si avvalgano delle misure di sicurezza in conformità con le norme vigenti, o, comunque, indispensabili a causa del tipo di lavorazione specifica e in relazione agli sviluppi delle nozioni tecniche.

Cass. Pen. Sent. 27 febbraio 98 n.3602
In materia di prevenzione e infortuni sul lavoro, il compito del preposto non è sorvegliare a occhio ma assicurarsi in modo continuo ed efficace, personalmente e senza ntermediazione di altri, il rispetto delle misure di sicurezza.

Cass. Pen. Sent. 30 marzo 98 n.3948
Chiunque sia superiore rispetto ad altri automaticamente tenuto ad attuare le misure di sicurezza, a disporre e ad esigere che vengano rispettate. Ciò non toglie che devono essere altri a occuparsi dei compiti prevenzionistici. I primi sono i dirigenti di fatto.I secondi sono i preposti di fatto (svolgono atti tipici del preposto al di fuori delle loro mansioni).

Cass. Pen. Sent. 10 dicembre 98 n.1148
Il compito del preposto non si esaurisce con la sorveglianza ma è a suo carico anche l'obbligo di conformare i macchinari alle disposizioni di legge e di impedire l'utilizzo di quelli difettosi.

Cass. Pen. Sent. 20 gennaio 1998 n.2277
Chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori, deve considerarsi automaticamente tenuto ad attuare le misure di sicurezza e a disporre ed esigere che esse siano rispettate. Non assume rilevanza il fatto che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati, per un diverso autonomo titolo, dello stesso obbligo.

Cass. Pen. Sent. 18 giugno 99 n.8007
Spetta al preposto l'efficienza dei presidi antinfortunistici ed é sua la responsabilità nel caso un lavoratore si infortuni.

Cass. Pen. Sent. 3 giugno 2008 n.22118
La qualifica di "Preposto in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro" viene attribuita facendo riferimento alle mansioni effettivamente svolte in azienda più che in base a formali qualificazioni giuridiche.

Cass. Pen. Sent. 13 marzo 2009 n.11216
Chiunque assuma una posizione di preminenza rispetto agli altri lavoratori così da poter impartire ordini o direttive sul lavoro da eseguire deve essere considerato tenuto, per ciò stesso, alla applicazione ed al controllo delle misure di sicurezza

Cass. Pen. Sent.11 marzo 2008, n. 10812
Il preposto assume una posizione di garanzia in riferimento all'osservanza delle norme di sicurezza negli ambienti di lavoro ed ha il potere dovere di pretendere che un operaio dipendente faccia uso di un DPI fornito in dotazione.

Cass. Pen. Sent. 1 giugno 2007, n. 21593
Il preposto ha una specifica competenza prevenzionale che è quella di controllare l'ortodossia antinfortunistica dell'esecuzione delle prestazioni lavorative, cioè di assolvere agli obblighi indicati nell'art. 4 comma 5, lettere b), c), d), e), f), g), h), i), l), m), n) e q).
Tra questi è compreso quello di aggiornare le misure prevenzionali in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi o al grado di evoluzione della tecnica di prevenzione e protezione, ma sempre nell'ambito delle sue limitate attribuzioni che attengono all'organizzazione delle modalità lavorative e non alla scelta dei dispositivi di sicurezza.
La scelta di questi dispositivi rientra invece nelle attribuzioni del datore di lavoro o anche dei dirigenti nel caso in cui costoro abbiano un potere di spesa appropriato.
Ne consegue che, indipendentemente dalla esistenza o meno della figura del preposto, rettamente è stata ritenuta la responsabilità del datore di lavoro per non aver reso concretamente disponibile in azienda l'apparato di sicurezza di cui si parla

Cass. Pen. Sent. 14 dicembre 2005, n. 14192
“Il D. Lgs. n. 626/1994, così come modificato dal D. Lgs. n. 242/1996, non fornisce una espressa definizione della figura dei preposti, la cui nozione, tuttavia, si ricava dall’art. 4 bis che riprende il concetto contenuto nell’art. 4 dei DPR n. 547/1955 e n. 303/1956, definendoli come i soggetti che sovrintendono all’espletamento delle attività soggette alla normativa prevenzionistica. Non spetta, perciò, al preposto adottare misure di prevenzione, ma fare applicare quelle predisposte da altri intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare.
Posto che con il termine ‘sovrintenderé si indica l’attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza, il caposquadra va inquadrato nella figura del preposto perché rientra nei suoi compiti dirigere e sorvegliare il lavoro dei componenti la squadra.
Non può sfuggire, pertanto, alle sue responsabilità il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non controlli che questo sia compiuto secondo le norme antinfortunistiche; in caso contrario verrebbe meno un anello della catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare gli infortuni”.

6 – La delega di funzioni

6.1 GLI AMBITI DI APPLICABILITÀ DELLA DELEGA DI FUNZIONI *(articolo 16,commi 1 e 2, DLgs 81/08)*

Il DLgs 81/08 ha espressamente previsto, all'articolo 16, che la delega di funzioni da parte del datore di lavoro è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- non deve essere espressamente esclusa dalla legge (⇨ articolo 17);
- deve risultare da atto scritto recante data certa;
- il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- deve essere accettata dal delegato per iscritto

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

L'obbligo di vigilanza del datore di lavoro (articolo 16,comma 3, DLgs 81/08)

Al datore di lavoro è fatto obbligo di vigilare in ordine al corretto espletamento da parte del soggetto delegato delle funzioni trasferite.

L'obbligo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4, del DLgs 81/08.

L'art. 30 prevede l'adozione di modelli di organizzazione e gestione che permetterebbero alla azienda di non incorrere nella responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al DLgs 231/01, estesa dall'art. 9 della Legge 123/07, alla materia della salute e sicurezza sul lavoro.

L'adozione del modello di organizzazione e gestione deve prevedere una organizzazione aziendale che assicuri l'adempimento di specifici obblighi giuridici quali:

1. il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge;
2. la valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure;
3. la attività di natura organizzativa;
4. la attività di sorveglianza sanitaria;
5. la informazione e formazione;
6. la vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni;
7. la tenuta di documentazioni e certificazioni;
8. le verifiche periodiche.

Il modello organizzativo deve prevedere, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure.

La subdelega di funzioni
(articolo 16,comma 3 bis, DLgs 81/08)

Il DLgs 106/09, introducendo il comma 3 bis, ha introdotto la possibilità, per il soggetto delegato, di delegare (c.d. subdelega) specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro a condizione che:

- vi sia intesa preventiva in tal senso con il datore di lavoro;
- siano rispettate le condizioni di cui ai commi 1 e 2 dello stesso articolo 16.

La delega di funzioni esercitata in applicazione del comma 3 bis (c.d. subdelega) non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.

Il soggetto al quale é stata conferita la delega in relazione al comma 3 bis, non può, a sua volta, delegare le funzioni a lui delegate.

6.2 GLI OBBLIGHI NON DELEGABILI
(articolo 17, DLgs 81/08)

Gli obblighi che non possono in nessun caso essere delegati dal datore di lavoro sono:
a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

6.3 LA DELEGA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Nelle pubbliche amministrazioni, la delega assume le caratteristiche formali di un provvedimento amministrativo.

Il DLgs 165/01 all'articolo 17 prevede espressamente che "i dirigenti …… svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali".

Analogamente al settore privato, affinché la delega abbia effettiva efficacia sono richiesti gli stessi presupposti enumerati all'articolo 16 del DLgs 81/08 e già precedentemente individuati dalla giurisprudenza: capacità, autonomia decisionale e di spesa, prova certa della stessa, poteri di gestione ed organizzazione, ecc.

In generale la delega amministrativa presenta in gran parte i medesimi contenuti dell'istituto della delega in ambito privato; per quanto attiene, tuttavia, la materia della sicurezza del lavoro, essa deve assicurare un ulteriore requisito rappresentato dalla capacità tecnica, o idoneità professionale, del soggetto delegato.

In considerazione di quanto stabilito dall'articolo 2, comma 1, lettera b), del DLgs 81/08, il quale fa obbligo agli organi di vertice delle PA di individuare il datore di lavoro in un dirigente o in un funzionario non avente qualifica dirigenziale (se preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale) dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa; molte PA, con il provvedimento di individuazione del datore

di lavoro, hanno individuato anche i dirigenti destinatari di taluni obblighi delegabili inerenti l'ambito della sicurezza del lavoro.

In questi casi, pertanto la delega di funzioni perviene non dal dirigente pubblico/datore di lavoro ma direttamente dal'organo di vertice della Amministrazione.

🕮 Giurisprudenza

Cass. Pen. Sent. 16 febbraio 2009, n. 6613
Affinchè possa prodursi l'effetto del trasferimento dell'obbligo di prevenzione dal titolare della posizione di garanzia ad altri soggetti è necessaria una delega di funzioni da parte dell'imprenditore o del datore di lavoro che deve trovare consacrazione in un formale atto di investitura in modo che risulti certo l'affidamento dell'incarico a persona ben individuata, che lo abbia volontariamente accettato nella consapevolezza dell'obbligo di cui viene a gravarsi; quello cioè di osservare e fare rispettare la normativa di sicurezza.
Se, dunque, è possibile che l'imprenditore possa delegare ad altri gli obblighi attinenti alla tutela delle condizioni di sicurezza del lavoro su di lui incombenti per legge, in quanto principale destinatario della normativa antinfortunistica, qualora sia impossibilitato ad esercitare di persona i poteri-doveri connessi alla sua qualità per la complessità ed ampiezza dell'impresa per la pluralità di settori produttivi di cui si compone o per altre ragioni, tuttavia il cennato obbligo di garanzia può ritenersi validamente trasferito purchè vi sia stata una specifica delega, e ciò per l'ovvia esigenza di evitare indebite esenzioni, da un lato, e, d'altro, compiacenti sostituzioni di responsabilità.

Cass. Pen. Sent. 7 novembre 2008, n. 41821
Il datore di lavoro è il primo garante della sicurezza nell'azienda ed in quanto tale è titolare del potere - dovere di controllare costantemente che ogni struttura ed impianto aziendale funzioni nel modo più adeguato sotto il profilo della tutela e prevenzione degli infortuni sul lavoro.
Alla luce di tale prospettazione, deve ritenersi che la delega di funzioni ad altro soggetto, per quanto formalmente corretta ed efficace, non può legittimare un sostanziale disinteresse del datore di lavoro- imprenditore, giacchè questi è sempre tenuto ad esercitare un concreto controllo sul generale andamento della gestione dell'impresa e, in tale ambito, anche sulle funzioni delegate.
In particolare, la responsabilità dell'imprenditore appare ricorrente allorchè le carenze nella materia della sicurezza attengono a scelte di carattere generale nella politica aziendale ovvero a carenze strutturali dei macchinari ed impianti, specie con riferimento ad aziende di modeste e medie dimensioni.

Cass. Pen. Sent. 11 aprile 2008, n. 15234
Il datore di lavoro è comunque tenuto a controllare l'osservanza delle disposizioni di legge e quelle, eventualmente in aggiunta, impartite; ne consegue che, qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa si instauri una prassi "contra legem", o si modifichi una pratica lavorativa corretta, così creandosi comunque una situazione foriera di pericoli per gli addetti, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di omicidio o lesione colposa aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche (sul punto ex plurimi Cass. 16.1.2004 n. 18638s)."
Per quanto concerne la delega di funzioni "il datore di lavoro può essere esonerato da responsabilità solo se dimostri di avere delegato ad altri i relativi compiti sulla sicurezza, e ciò deve risultare da atto certo ed inequivoco, non necessariamente scritto, ma comunque rigoroso nella sostanza e nella forma

Cass. Pen. Sent. 7 febbraio 2008, n. 13953
Per quanto concerne le caratteristiche della delega, va rilevato che per la sua efficacia e operatività, è necessario che:
a) l'atto di delega abbia forma espressa (non tacita) e contenuto chiaro, in modo che il delegato sia messo in grado di conoscere le responsabilità che gli sono attribuite;
b) il delegato abbia espressamente accettato gli incombenti connessi alla funzione;
c) il delegato sia dotato di autonomia gestionale e di capacità di spesa nella materia delegata, in

modo che sia messo in grado di esercitare effettivamente la responsabilità assunta; d) il delegato sia dotato di idoneità tecnica, in modo che possa esercitare la responsabilità con la dovuta professionalità.
Tutto ciò, peraltro, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro delegante di vigilare e controllare l'attività del delegato e il concreto esercizio della delega.

Cass. Pen. Sent. 29 gennaio 2008, n. 8604
Ai sensi della L. n. 547 del 1955, art. 4 il datore di lavoro è il primo e principale destinatario degli obblighi di assicurazione, osservanza e sorveglianza delle misure e dei presidi di prevenzione antinfortunistica contemplate in quel disposto normativo e negli altri che a quello fanno riferimento (e tra tali obblighi rientra certamente quello, fondamentale ed ineludibile, di fornire al lavoratore macchine ed attrezzature in regola con le prescrizioni antinfortunistiche).
Tale precipuo obbligo del datore di lavoro può essere ad altri delegato, ossia trasferito, con conseguente sostituzione e subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa originariamente capo al datore di lavoro.
Ma, tanto comportando una dismissione da parte del datore di lavoro - specifico e principale, ancorchè non esclusivo, destinatario della norma -, di tali obblighi assegnatigli dalla legge ed un loro contestuale trasferimento ad altri, il relativo atto di delega deve essere espresso, inequivoco e certo, dovendo inoltre investire persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, che abbia accettato lo specifico incarico, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di vigilare e controllare che il delegato usi, poi, concretamente la delega, secondo quanto la legge prescrive.
Deve, perciò, escludersi che una siffatta delega possa essere inespressa o implicita, presumendola solo dalla ripartizione interna all'azienda dei compiti assegnati ad altri dipendenti o dalle dimensioni dell'impresa stessa.

APPENDICE NORMATIVA

❶

Ministero dello Sviluppo Economico
DIPARTIMENTO PER LA REGOLAZIONE DEL MERCATO
Direzione generale per la vigilanza e la normativa tecnica
Ufficio XI – Registro imprese
Via Sallustiana, 53 – 00187 Roma
Tel. 06-47055332 – fax 06-483691

Prot.n.0031280 del 7.10.2008

Alla Camera di commercio industria
artigianato agricoltura
- Ufficio registro imprese –
PORDENONE

Oggetto: Cariche tecniche annotabili nel Repertorio economico amministrativo

Si fa riferimento al quesito che codesta Camera ha proposto alla scrivente con la nota del 23.9.2008 n. 12144/22.3 nel quale viene posta la questione dell'annotabilità nel Repertorio economico amministrativo di notizie inerenti talune figure facenti capo all'organizzazione delle imprese.

Come ricorda codesta Camera, l'argomento è stato in passato ed in diverse occasioni affrontato dalla scrivente la quale ha anche cercato di fornire indicazioni a carattere generale con la circolare n. 3611 del 20.7.2007, con l'intento di dare ordine alla questione evidenziando gli aspetti da valutare ai fini della iscrivibilità o meno delle figure nel REA.

Nel ribadire, quindi, al riguardo, la validità del criterio della tipicità delle figure annotabili, come criterio basilare, si richiama l'attenzione sul contenuto del decreto ministeriale del 6 febbraio 2008 (pubblicato sul S.O. alla G.U. n. 48 del 26 febbraio 2008) con il quale sono state revisionate le "specifiche tecniche per la creazione di programmi informatici finalizzati alla compilazione delle domande e delle denunce da presentare all'ufficio del registro delle imprese per via telematica o su supporto informatico" e, con l'occasione, sono state significativamente ridotte le tipologie comprese nella tabella CAT.

Si ribadisce, inoltre, che il criterio della tipicità, intesa come base normativa *ad hoc*, esclude qualunque altro criterio (anche legato all'ente che procede alla verifica dei requisiti) e comporta, ai fini dell'annotabilità di una notizia nel REA l'impossibilità di prescindere da un'espressa previsione di legge in tal senso .

Per ciò che riguarda in particolare la figura citata nel quesito, del *"delegato alla sicurezza "* alla scrivente non sembra di poter condividere l'avviso di codesta camera in merito all'interpretazione dell'art.16, comma 2, del D.Lgs. n.81/2008.

Il fatto che tale disposizione imponga l'obbligo della pubblicità del nominativo del soggetto deputato alla sicurezza non comporta di per sé che lo strumento più adeguato sia il registro delle imprese. Secondo il parere della scrivente, infatti, in questo caso è sufficiente che venga data notizia con mezzi che soddisfino una forma di pubblicità interna al luogo di lavoro. In tal modo l'informazione risulta più efficace in quanto di apprendimento più facile e immediato.

Peraltro, a tale proposito, appare opportuno richiamare quanto già espresso nella più volte citata circolare 3611 la quale enuncia il criterio della tipicità collegato al requisito della sussistenza del valore economico-amministrativo della notizia e di una sua rilevanza esterna tale da divenire un dato senz'altro interessante per i terzi.

IL DIRIGENTE
(F.to dott. Marco Maceroni)

7 – Il lavoratore

7.1 DEFINIZIONE DI LAVORATORE
(articolo 2, comma 1, lettera a), DLgs 81/08)

Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera a), del DLgs 81/08, il lavoratore è la "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari".

Al lavoratore così definito è equiparato:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;

- l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile;

- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 ("Norme in materia di promozione dell'occupazione."), e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;

- l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione;

- il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266 ("Legge quadro sul volontariato");

- i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile;

- il volontario che effettua il servizio civile;

- il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni ("Revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a norma dell'articolo 22 della legge 24 giugno 1997, n. 196").

7.2 IL COMPUTO DEI LAVORATORI IN RELAZIONE A PARTICOLARI OBBLIGHI *(articolo 4, DLgs 81/08)*

Per la determinazione del numero di lavoratori dal quale il Testo unico fa discendere particolari obblighi od adempimenti, non devono essere computati:

a) i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del codice civile (⇨Imprese familiari);

b) i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (⇨ "Norme in materia di promozione dell'occupazione."), e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;

c) gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali;

d) i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (⇨ "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES"), in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

e) i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio ai sensi degli articoli 70, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 74 del medesimo decreto.

⇨ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i.

Art 70

(Definizione e campo di applicazione)

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:

a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;

b) dell'insegnamento privato supplementare;

c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;

d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;

e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà;

e bis) dell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis del CC, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi.

art 74

(Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro)

1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione di lavori.

---

f) i lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 (⇨ “Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio”), ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;

g) i volontari, come definiti dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 (⇨ “Legge quadro sul volontariato”), i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e i volontari che effettuano il servizio civile;

h) i lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni(⇨ “Revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a norma dell'articolo 22 della legge 24 giugno 1997, n. 196");

i) i lavoratori autonomi di cui all’articolo 2222 del codice civile, fatto salvo quanto previsto dalla successiva lettera l);

l) i collaboratori coordinati e continuativi di cui all’articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, nonché i lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente.

⇨ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i.

Art. 61

Definizione e campo di applicazione

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali é necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

---

l bis) i lavoratori in prova

Somministrazione di lavoro e lavoro a tempo parziale (articolo 4, comma 2, DLgs 81/08)

A. Lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro ai sensi degli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni;

B. Lavoratori assunti a tempo parziale ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni.

Il computo deve essere effettuato sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

⇨ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i.

Art. 20
Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e s.m.i.

1. Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato
dai contratti collettivi applicati;
b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.
3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e
prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresi', prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.»;
4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

Lavoratori stagionali (articolo 4, comma 3, DLgs 81/08)

Nelle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, nonché di quelle individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, il personale in forza si computa a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato.

É fatto salvo quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 4 del DLgs 81/08 relativamente al computo degli operai a tempo determinato del settore agricolo

⇨ D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525

Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lettera a), della Legge 18 aprile 1962 n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della Legge 18 aprile 1962 n.230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pigne.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché, alle relative operazioni di trasporto.
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scorzatura e marinatura del pesce.
19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché, fabbricazione dei relativi contenitori .
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e clindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura, salinazione movimento di acque, raccolta del sale.
47. Spalatura della neve.

48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.
49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della Legge 18 aprile 1962 n.230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

Operai a tempo determinato del settore agricolo
(articolo 4, comma 4, DLgs 81/08)

Il numero degli operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali, nel settore agricolo si computa per frazioni di unità lavorative anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria.

7.3 GLI OBBLIGHI DEI LAVORATORI
(articolo 20, DLgs 81/08)

➔ Articolo 20, comma 1, obbligo del lavoratore di:
"…..prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro".

➔ Articolo 20, comma 2, obblighi particolari dei lavoratori:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
➧ Riferimenti: – DLgs 81/08, norme amministrative e tecniche in materia di igiene e sicurezza del lavoro

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale
➧ Riferimenti: – Articoli 15, 18 e 19, DLgs 81/08
➧ Sanzione Articolo 59, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza
➧ Riferimenti: – Titolo III e IX, DLgs 81/08
➧ Sanzione Articolo 59, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
➡ Riferimenti: – Titolo III, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 59, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
➡ Sanzione Articolo 59, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo
➡ Sanzione Articolo 59, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori
➡ Sanzione Articolo 59, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro
➡ Riferimenti: – articolo 37, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 59, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
➡ Riferimenti: – articolo 41, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 59, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

➔ Articolo 20, comma 3, obblighi particolari dei lavoratori di aziende che svolgono attività in appalto o subappalto:

Esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.
➔ Riferimenti: – articolo 26, comma 8 e articolo 21, comma 1, DLgs 81/08
➔ Sanzione Articolo 59, comma1, lettera b), DLgs 81/08 Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro

🕮 Giurisprudenza

Cass. Pen. Sent. 27 agosto 1986, n. 8664
In caso d'infortunio, qualora il datore di lavoro non abbia dotato le Macchine dei dispositivi di sicurezza prescritti dal Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955 n. 547 in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il comportamento eventualmente imprudente dei lavoratori non si configura quale causa sopravvenuta idonea ad interrompere il nesso di causalità fra la condotta colposa del datore di lavoro e l'evento, poiché esso non costituisce un fattore eccezionale ed atipico.

Cass. Pen. Sent. 14 gennaio 1986, n. 160
In tema di infortuni sul lavoro, il comportamento imprudente dell'operaio non interrompe il rapporto di causalità tra la condotta omissiva del datore dì lavoro, processualmente accertata, e l'evento prodotto, in quanto la normativa antinfortunistica tutela i lavoratori anche contro eventuali loro atti di imprudenza o distrazione che rientrano nella previsione delle apposite norme, dirette a scongiurare anche simili pericoli.

Cass. Pen. Sent. 17 gennaio 1991, n. 478
In tema di infortuni sul lavoro, l'interruzione del nesso di causalità tra la condotta omissiva del datore di lavoro e l'evento si verifica solo quando il prestatore d'opera ponga in essere di sua iniziativa un comportamento anomalo, non rientrante nelle fasi delle lavorazioni affidategli, ma non anche quando questi si limiti a serbare una condotta imprudente, in previsione della quale sono appunto stabilite dalla legge le misure antinfortunistiche.

Cass. Pen. Sent. 19 aprile 2003, n. 677
Lla responsabilità dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, quando queste non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all'articolo 2087 Cc, la quale impone all'imprenditore l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica lavorativa si rendano necessarie a tutelare l'integrità fisica (oltre che la personalità morale) dei lavoratori. Tale responsabilità è esclusa soltanto in caso di dolo del lavoratore oppure in caso di rischio elettivo del lavoratore e cioè di rischio generato da un'attività che non abbia rapporto con lo svolgimento dell'attività lavorativa o che esorbiti in modo irrazionale dai limiti di essa. L'eventuale colpa del lavoratore per negligenza, imprudenza o imperizia non elimina la responsabilità del datore di lavoro, sul quale incombe l'onere di provare di avere fatto tutto il possibile per evitare il danno. Altresì non esclude la responsabilità del datore di lavoro il concorso o la cooperazione colposa del lavoratore nella causazione del danno, valendo tale concorso o tale cooperazione a ridurne la quantificazione in misura proporzionale all'accertata cooperazione o all'accertato concorso colposo del lavoratore.

8 – Il medico competente

8.1 DEFINIZIONE DI MEDICO COMPETENTE
(articolo 2, comma 1, lettera h), DLgs 81/08)

Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera h), del DLgs 81/08, il medico competente è il "medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto".

Requisiti professionali per lo svolgimento delle funzioni di medico competente (articolo 38, Dlgs 81/08)

I titoli o requisiti richiesti per svolgere le funzioni di medico competente sono:

a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica
➡ Riferimenti: - DLgs 17.8.99, n. 368 - DLgs 25.2.03, n. 99 - DM Ministero Istruzione 6.3.06, n. 172 - DM Ministero Istruzione 9.1.08, n.1

b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro
➡ Riferimenti: – Legge 30.12.58, n.1175 ("Esami di abilitazione alla libera docenza"): norma disciplinante il conseguimento della libera docenza universitaria. – Legge 30.11.70, n.924 ("Nuovi provvedimenti per l'università"): norma in forza della quale è stata abolita la libera docenza.

c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277
➡ Riferimenti: - Articolo 55, DLgs 15.8.91, n. 277

Nota alla lettera c)

Il DLgs 277/91, all'art. 3, comma 1, lettera c), prevedeva che i titoli per svolgere le funzioni di medico competente fossero: specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o specializzazione equipollente; docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro; libera docenza nelle discipline suddette

L'articolo 55 del DLgs 277/91 prevedeva che, in assenza dei predetti requisiti, i laureati in medicina e chirurgia che, alla data di entrata in vigore del decreto avessero svolto l'attività di medico del lavoro per almeno quattro anni, erano autorizzati ad esercitare la funzione di medico competente.

Tale autorizzazione era subordinata alla presentazione (entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del DLgs 277/91), all'assessorato regionale alla sanità territorialmente competente, di apposita domanda corredata dalla documentazione comprovante lo svolgimento dell'attività di medico del lavoro per almeno quattro anni.

---

d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

➡ Riferimenti:

- articolo 2, comma 1, lettera d), DLgs 626/94 come modificato dall'art. 1-bis, D.L. 12 novembre 2001, n. 402

Nota alla lettera d)

Il DL 12.11.2001, n.402 consentì, senza limitazioni, a quanti erano in possesso dei titoli di specializzazione in igiene e medicina preventiva ed in medicina legale, di svolgere le funzioni di medico competente.

Il DLgs 81/08 per tale figure di specialisti ha previsto una diversa disciplina:

1) i medici che, alla data di entrata in vigore del Testo unico (16 maggio 2008), già svolgevano le attività di medico competente o possono documentare di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore del DLgs 81/08, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni ma devono a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

2) i medici in possesso dei suddetti titoli di specializzazione, ma privi di quelli di cui al precedente punto 1), qualora intendano svolgere la attività di medico competente sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'Università e della ricerca di concerto con il Ministero della salute.

---

d-bis) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.

➡ Riferimenti:

- articolo 44, comma 1, lettera d), DLgs 5 ottobre 2000, n. 334 (Medici della Polizia di Stato)

Nota alla lettera d - bis)

La lettera d – bis) è stata introdotta dall'articolo 24 del DLgs 106/09; con essa viene consentito l'espletamento delle funzioni di medico competente: ai medici delle Forze Armate e delle

Forze di Polizia, ad ordinamento civile e militare, che abbiano svolto almeno quattro anni di attività nel settore del lavoro nell'espletamento dei compiti istituzionali.

In proposito la "Relazione di accompagnamento al decreto correttivo" a pag.13 precisa che: "l'emendamento [poi approvato] all'articolo 38 serve a consentire ai medici operanti presso la Polizia di Stato [principio esteso poi anche alle Forze Armate e alle altre Forze di Polizia] di continuare a svolgere le funzioni di medico competente – come oggi è loro consentito ex lege (v. articolo 44, comma 1, lettera d), d.lgs. 5 ottobre 2000, n. 334) qualora in possesso di una esperienza professionale specifica almeno quadriennale".

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circolare n. 11398 del 19.5.2011 ha ulteriormente precisato che l'ambito di attività dei medici di cui all'articolo 38, comma 1, lettera d-bis), è circoscritto all'interno delle Amministrazioni di appartenenza.

Aggiornamento professionale del medico competente ed iscrizione nell'elenco nazionale
(articolo 38,commi 3 e 4, DLgs 81/08)

I medici competenti, per poter svolgere tali funzioni, devono partecipare al programma di educazione continua in medicina (programma ECM) previsto dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229 e s.m.i., a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del DLgs 81/08.

I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

Inoltre i medici in possesso dei titoli e dei requisiti per svolgere le funzioni di medico competente devono iscriversi nell'elenco nazionale dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

L'elenco è stato istituto con Decreto 4 marzo 2009 (vedi Appendice normativa al presente capitolo) ed è consultabile al'indirizzo web :

http://www.ministerosalute.it/imgs/C_17_pagineAree_1371_listaFile_itemName_1_file.pdf

8.2 SVOLGIMENTO DELLA ATTIVITÀ DI MEDICO COMPETENTE
(articolo 39, DLgs 81/08)

L'attività di medico competente deve essere svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale – ICOH, nel rispetto del codice deontologico professionale.

Il medico competente può svolgere la propria opera in qualità di:

a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;

b) libero professionista;

c) dipendente del datore di lavoro.

Incompatibilità e divieti

Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza (es.: SPRESAL delle ASL), non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente.

Obblighi del datore di lavoro verso il medico competente

Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.

Rapporti di collaborazione

Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri (vedi Appendice normativa al presente capitolo: Ministero del Lavoro – Risposta interpello prot.25/I/0001768 del 23.2.2006)

Figura di medico competente coordinatore

Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'imprese nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento.

8.3 I RAPPORTI DEL MEDICO COMPETENTE CON IL SSN *(articolo 40, DLgs 81/08)*

Il medico competente entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento deve trasmettere, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio (Servizi PRE.S.A.L. delle ASL) le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello di cui all'allegato 3B; le Regioni devono provvedere a trasmettere le informazioni acquisite ed ulteriormente aggregate dalle ASL, all'ISPESL

Allegato 3B al DLgs 81/08
Informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria

Contenuti minimi
Dati identificativi dell'azienda
Dati identificativi del Medico competente
Rischi cui sono esposti i lavoratori
Protocolli sanitari adottati
Infortuni denunciati
Malattie professionali segnalate
Tipologia dei giudizi di idoneità

☛ articolo 40, comma 2 bis
Il DLgs 81/08 come modificato dal DLgs 106/09 ha previsto che entro il 31 dicembre 2009, con Decreto Interministeriale, sentita la Conferenza Stato-Regioni, sono definiti, secondo criteri di semplicità e certezza, i contenuti degli Allegati 3A e 3B del e le modalità di trasmissione delle informazioni richieste.
Gli obblighi di redazione e trasmissione relativi alle informazioni richieste decorrono dall'entrata in vigore del decreto anzidetto.

➡ Sanzione per inosservanza dell'articolo 40, comma 1, DLgs 81/08
Articolo 58, comma 1, lettera e), DLgs 81/08
Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.000 euro

8.4 GLI OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE
(articolo 25, DLgs 81/08)

➔ Articolo 25, comma 1, obbligo del medico competente di:

a) collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione
- **alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria**
- **alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori**
- **all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza**
- **alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro.**

Collaborare inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale

➧ Riferimenti:
- Articoli 18, 31 e 45, DLgs 81/08
- DM 388/03

➧ Sanzione
Articolo 58, comma 1, lettera c), DLgs 81/08
Arresto fino a tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro solo per la mancata collaborazione nella valutazione dei rischi

b) programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati

➧ Riferimenti:
- Articoli 41, DLgs 81/08

➧ Sanzione
Articolo 58, comma 1, lettera b), DLgs 81/08
Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro

☛ Il protocollo sanitario, stabilito dal medico competente, deve prevedere gli accertamenti sanitari specialistici necessari per la tipologia di rischio, tenendo, altresì, in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati.
Il protocollo sanitario deve essere riportato nel DVR (art. 29, comma 1) nonché nella cartella sanitaria personale di ciascun lavoratore sottoposto a sorveglianza (Allegato 3A).
Il medico competente deve prevedere accertamenti sanitari mirati al rischio e il meno invasivi possibili (art. 229, comma 4 – Agenti chimici pericolosi), rispettando i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH).

☛ Gli accertamenti sanitari devono essere effettuati nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ("Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nel luoghi di lavoro e norme sul collocamento").

Art.5 - Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

c) istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente

➡ Riferimenti:
- Articolo 41 e Allegato 3A, DLgs 81/08
- DLgs 196/03
- Articolo 622 c.p.

➡ Sanzione
Articolo 58, comma 1, lettera b), DLgs 81/08
Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro

Prima delle modifiche apportate dal DLgs 106/09 il comma c) era così formulato:
c) istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, di cui alla lettera f), aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia

d) consegnare al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale.

➡ Riferimenti:
- Articolo 41, DLgs 81/08
- DLgs 196/03
- Articolo 622 c.p.

➡ Sanzione
Articolo 58, comma 1, lettera a), DLgs 81/08
Arresto fino a un mese mesi o ammenda da 200 a 800 euro

e) consegnare al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e fornire le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima.
L'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni.

➡ Riferimenti:
- Articolo 41, DLgs 81/08
- DLgs 196/03
- Articolo 622 c.p.

➡ Sanzione
Articolo 58, comma 1, lettera a), DLgs 81/08
Arresto fino a un mese mesi o ammenda da 200 a 800 euro

Prima delle modifiche apportate dal DLgs 106/09 era previsto che la documentazione fosse consegnata al lavoratore in originale.

f) lettera soppressa dal'articolo 15 del DLgs 106/09; nel testo precedente si prevedeva che il medico competente:

" f) invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal presente decreto legislativo, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Il lavoratore interessato può chiedere copia delle predette cartelle all'ISPESL anche attraverso il proprio medico di medicina generale "

g) fornire informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria 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 della attività che comporta l'esposizione a tali agenti.
Fornire altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

➡ Riferimenti:
- Articoli 41 e 47, DLgs 81/08

➡ Sanzione
Articolo 58, comma 1, lettera b), DLgs 81/08
Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro

h) informare ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, rilasciare copia della documentazione sanitaria

➡ Riferimenti:
- Articolo 41, DLgs 81/08

➡ Sanzione
Articolo 58, comma 1, lettera d), DLgs 81/08
Sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 2.000 euro

i) comunicare per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornire indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori

➡ Riferimenti:
- Articolo 35, DLgs 81/08

➡ Sanzione
Articolo 58, comma 1, lettera d), DLgs 81/08
Sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 2.000 euro

l) visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi.

➡ Riferimenti:
- Articolo 28, DLgs 81/08

➡ Sanzione
Articolo 58, comma 1, lettera c), DLgs 81/08
Arresto fino a tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro

Rispetto al DLgs 626/94, la visita degli ambienti di lavoro è almeno annuale e può avvenire anche "non congiuntamente" al responsabile del servizio di prevenzione e protezione; qualora il medico competente decida per una periodicità diversa da quella annuale deve essere fatta annotazione nel DVR.

m) partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

➡ Riferimenti:
- Articolo 18, comma 2, DLgs 81/08

n) comunicare, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

➡ Riferimenti:
- Articolo 38, DLgs 81/08

Giurisprudenza

Cass. Pen. Sent. 17 settembre 2001, n. 33751
Non vi possono quindi essere dubbi che il terzo comma dell'art. 17 in esame - come del resto esso espressamente dispone - imponga al medico competente di informare per iscritto il datore di lavoro ed il lavoratore qualora esprima un giudizio sulla inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, esclusivamente quando questo giudizio sia formalmente espresso «a seguito degli accertamenti di cui all'art. 16, comma 2» (così come la disposizione testualmente afferma), e non gli imponga affatto (ed anzi semmai gli vieta) di comunicare al datore di lavoro anche le diagnosi ed i rilievi effettuati nelle ben differenti e distinte visite mediche effettuate a richiesta del lavoratore ai sensi dell'art. 17, lett. i), quando tale richiesta sia correlata ai rischi professionali.

Cass. Pen. Sent. 21 gennaio 2005 n. 1728
Il rapporto tra le disposizioni di cui agli artt. 2, lettera d), 16 e 17 del DLgs. n. 626/1994 e la disposizione di cui all'art. 5, legge n. 300/1970 non é di incompatibilità, ma di complementarietà, sicché non si può dire che l'avvento delle prime abbia implicitamente abrogato la seconda…

Cass. Pen. Sent. 23 gennaio 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, DLgs. 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. Sent. 13 febbraio 2001, n. 936
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).

APPENDICE NORMATIVA

❶

Decreto del Ministro del Lavoro, della salute e delle politiche sociali - 4 Marzo 2009
Istituzione dell'elenco nazionale dei medici competenti in materia di tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro
(Gazzetta Ufficiale n. 146 del 26- 06-2009)

IL MINISTRO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni recante: «*Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro*»;

Visto in particolare l'art. 25, comma 1, lettera n) del sopra richiamato decreto legislativo n. 81 del 2008, il quale stabilisce, per il medico competente, l'obbligo di comunicare, mediante autocertificazione al Ministero della salute, del possesso dei titoli e dei requisiti previsti dall'art. 38 del predetto decreto legislativo;

Visto in particolare l'art. 38, comma 4, del sopra richiamato decreto legislativo n. 81 del 2008, che prevede l'iscrizione dei medici competenti nell'elenco istituito presso il Ministero della salute, ora Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali;

Visto il decreto-legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito in legge con modificazioni dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, recante disposizioni urgenti per l'adeguamento delle strutture di Governo in applicazione dell'art. 1, commi 376 e 377, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, con il quale é stato istituito il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali;

Considerato che la funzione dell'elenco sopra richiamato é quella di permettere di conoscere, in maniera aggiornata, il numero effettivo di sanitari che svolgono la funzione di medico competente, anche al fine di poter meglio orientare l'individuazione di obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

Ritenuto che l'obiettivo previsto all'art. 38, comma 2 del predetto decreto legislativo non può considerarsi esaurito con il limite temporale ivi indicato come termine per produrre la prevista autocertificazione da parte dei medici che svolgevano le funzioni di medico competente;

Ritenuto necessario garantire, nel tempo, l'aggiornamento del predetto elenco attraverso l'inserimento dei dati dei sanitari che iniziano a svolgere tale attività, e la cancellazione dei sanitari che cessano di svolgerla;

Ravvisata pertanto la necessità di definire le modalità di costituzione ed aggiornamento del sopra citato elenco nazionale;

Decreta:

Art. 1.

1. L'elenco dei medici competenti di cui all'art. 38, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 é tenuto presso l'Ufficio II della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, che ne cura anche l'aggiornamento.
2. Nell'elenco di cui al comma 1 sono iscritti tutti i medici che svolgono l'attività di medico competente in possesso dei titoli e dei requisiti previsti dall'art. 38, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 2.

1. I sanitari che svolgono l'attività di medico competente, sono tenuti a comunicare, mediante autocertificazione, all'Ufficio indicato all'art. 1 comma 1, il possesso dei titoli e requisiti abilitanti per lo svolgimento di tale attività, previsti dall'art. 38 del sopra richiamato decreto legislativo; sono altresì tenuti a comunicare, con le stesse modalità, eventuali successive variazioni comportanti la perdita di requisiti precedentemente autocertificati e la cessazione dello svolgimento dell'attività.

2. Il conseguimento dei crediti formativi del programma triennale di educazione continua in medicina, ovvero il completo recupero dei crediti mancanti entro l'anno successivo alla scadenza del medesimo programma triennale di educazione continua in medicina, previsto dall'art. 38, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, quale requisito necessario per poter svolgere le funzioni di medico competente, comporta, per l'interessato, l'obbligo della comunicazione del possesso del necessario requisito formativo mediante l'invio all'Ufficio indicato all'art. 1, comma 1, della certificazione dell'Ordine di appartenenza o di apposita autocertificazione.

Art. 3.

1. Il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali effettua con cadenza annuale verifiche, anche a campione, dei requisiti e dei titoli autocertificati.
2. L'esito negativo della verifica di cui al comma 1, comporta la cancellazione d'ufficio dall'elenco di cui all'art. 1.

Art. 4.

1. L'elenco dei medici competenti é consultabile attraverso il portale del Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali.
2. L'iscrizione all'elenco non costituisce di per sé titolo abilitante all'esercizio dell'attività di medico competente.

Art. 5.

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto é inviato ai competenti organi di controllo per la registrazione.

Roma, 4 marzo 2009

p. Il Ministro: Sacconi

❷

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello
Rapporti di collaborazione e sostituzione del medico competente

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n° 25/I/0001768 Roma, 23 febbraio 2006

Alla Associazione del commercio e del turismo di Forlì e circondario Piazza della Vittoria, 27

47100 Forlì

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dalla Associazione del Commercio e del Turismo di Forlì e circondario.

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 2, del D.Lgs. 626/1994, relativo alla facoltà da parte del medico competente di farsi assistere da altri medici specialisti.

La norma in oggetto stabilisce che: "*il medico competente può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopporta gli oneri*".

La scrivente Associazione chiede pertanto se, alla luce di questa norma, un medico competente, che a seguito di circostanze personali, quali ad esempio malattie o altri impedimenti oggettivi, sia concretamente impossibilitato a svolgere personalmente alcune prestazioni inerenti al proprio servizio presso il cliente – quali, ad esempio, il portare a termine le visite mediche –possa farsi sostituire da altri colleghi, specializzati in medicina del lavoro, piuttosto che rinviare la visita a data da concordare. Si chiede, inoltre, di sapere se anche nel caso in cui il medico competente debba eseguire una visita medica di idoneità ed accertamenti a distanza (es. un lavoratore a Napoli di una ditta di Forlì Cesena) possa avvalersi della collaborazione di un altro medico. In questi casi, ad avviso della scrivente associazione, si tratterebbe di pagare gli oneri ad un medico del lavoro collaboratore che sul posto provveda a svolgere la visita e gli accertamenti sanitari indicati dal Protocollo redatto dal Medico Competente originario. Rimarrebbe invece a cura del Medico Competente originario l'onere e la capacità di eseguire e completare l'accertamento con l'espressione del giudizio di idoneità, che il D.Lgs. 626/94 espressamente richiede a carico del medico competente, in ragione della conoscenza che ha dell'azienda ed in particolare dei rischi verificati sia su documenti cartacei di valutazione dei rischi sia attraverso incontri e sopralluoghi.

L'incertezza interpretativa deriva anche dall'ulteriore circostanza per cui su tali problematiche manca una posizione unanime da parte delle varie Aziende di Unità Sanitaria Locale, alcune delle quali consentono la sostituzione del medico del lavoro con un collega, laddove altre ritengono che il medico del lavoro debba svolgere tutte le sue funzioni personalmente negando a priori la possibilità di farsi sostituire.

Ebbene, ad avviso della scrivente associazione non rileverebbe nella normativa vigente alcun impedimento affinché il medico competente associato si faccia sostituire, limitatamente ai giorni di assenza, da un collega, parimenti specializzato.

La soluzione, al contrario, non può che essere negativa. Si deve difatti chiarire che la norma citata non contempla affatto l'ipotesi di sostituzione del medico competente, ma solo la facoltà di avvalersi della collaborazione di altri specialisti. L'incarico di medico competente, difatti, ha natura strettamente fiduciaria, implicando obblighi e precise responsabilità personali e deve essere svolto personalmente dal medico competente incaricato.

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

Al quesito si deve pertanto dare risposta negativa, ribadendo che la prassi di farsi sostituire da un collega deve ritenersi non consentita alla luce delle norme vigenti. L'unica eccezione a questo orientamento può consistere nella assenza per malattia o in altri impedimenti oggettivi del medico competente, a seguito dei quali potrebbe verificarsi la necessità della sua sostituzione, sempre su incarico del datore di lavoro, con altro medico. È evidente tuttavia, che in questo caso il sostituto, per il periodo di nomina, risponderebbe personalmente del proprio operato e nell'eventualità di controlli sanitari periodici già programmati, dovrà necessariamente provvedere non solo all'effettuazione materiale della visita ma anche al rilascio del certificato di idoneità alla mansione, assumendosi la piena responsabilità della valutazione operata.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

❸

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro
Div. VI

Circolare19 maggio 2011, n. 11398

Ministero della Difesa
Direzione Generale della Sanità Militare
Via S. Stefano Rotondo, 4
00184 ROMA

Ministero dell'Interno
Dipartimento della Polizia di Stato
Direzione Centrale di Sanità
Piazza Vittorio Emanuele, 13
00184 ROMA

Fnomceo
Piazza Cola di Rienzo, 80/A
00192 ROMA

SIMLA - Società Italiana di Medicina Legale e delle Assicurazioni c/o Prof. Paolo Arbarello
Dipartimento Scienze Anatomiche Università La Sapienza
ROMA

SIMLII - Società Italiana di Medicina
del Lavoro e Igiene Industriale
Piazzale Spedali Civili, 1
25123 BRESCIA

SITI - Società Italiana di Igiene,
Medicina Preventiva e Sanità Pubblica
Viale Città d'Europa, 74
00144 ROMA

AIRM - Associazione Italiana di
Radioprotezione Medica
Via degli Archinto, 4
00163 ROMA

ANMA - Associazione Nazionale Medici
d'Azienda e Competenti
Via San Maurilio, 40
20123 MILANO

OGGETTO: LETTERA CIRCOLARE - Chiarimenti in merito alle modifiche all'articolo 38, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008, introdotte dal D. Lgs, n. 106/2009.

In relazione ai numerosi quesiti pervenuti alla scrivente, riguardanti la possibilità per i medici competenti ex articolo 38, comma 1, lettera d-bis), del D. Lgs. n. 81/2008 di esercitare la propria attività in ambito civile, si ritiene di dover chiarire alcuni aspetti della norma di cui trattasi.

Il decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 180 del 5 agosto 2009 recante: " Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", ha modificato l'articolo 38 (Titoli e requisiti dei medici competenti), comma 1 del predetto decreto n. 81/2008, introducendo la lettera d-bis), la cui specifica dizione è: "con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze armate,

compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni".

La *ratio* di tale modifica è stata quella di sanare situazioni di potenziale criticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro presenti nelle Forze Armate e nella Polizia di Stato in relazione alle attività dei medici militari, come si evince chiaramente dalla Relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 106/2009,che recita testualmente: "...omissis... L'emendamento all'articolo 38 serve a consentire ai medici operanti presso le Forze Armate e la Polizia di Stato di continuare a svolgere le funzioni di medico competente - come oggi è loro consentito *ex lege* (v. articolo 44, comma 1, lettera *d)*, d.lgs. 5 ottobre 2000, n. 334) - qualora in possesso di una esperienza professionale specifica almeno quadriennale.".

La volontà del Legislatore risulta chiaramente diretta ad individuare una disciplina peculiare, applicabile unicamente alle aree "riservate" ai medici delle Forze Armate e della Polizia di Stato senza che in ragione di tale previsione - la quale ha valore di eccezione - possa configurarsi un regime diversificato della disciplina di ordine generale relativa al possesso dei titoli e, per quanto qui interessa, ai requisiti necessari per l'ammissione agli esami per l'iscrizione nell'elenco nominativo dei medici autorizzati alla sorveglianza sanitaria ex D. Lgs. n. 230/95 e successive modifiche e integrazioni.

Pertanto, in condivisione con il Ministero della Salute - Dipartimento della Prevenzione e della Comunicazione, Direzione Generale della Prevenzione - Ufficio II, sulla base delle prescrizioni dell'art. 44 del D.Lgs. n. 334/2000 e delle motivazioni contenute nella Relazione d'accompagnamento al D. Lgs. n. 106/2009, che circoscrivono l'ambito di attività dei medici di cui all'articolo 38, comma 1, lettera d-bis), all'interno delle Amministrazioni di appartenenza, si ritiene che tali sanitari, ove non in possesso dei titoli e dei requisiti richiesti dalla normativa di riferimento generale, non possono essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione per l'iscrizione nell'elenco nominativo dei medici autorizzati alla radioprotezione, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Si invitano i destinatari della presente nota a darne la massima diffusione.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Giuseppe Umberto Mastropietro)

9 – Le altre figure destinatarie di specifici obblighi

9.1 I COMPONENTI DI IMPRESA FAMILIARE E I LAVORATORI AUTONOMI *(articolo 21, DLgs 81/08)*

Le definizioni di componente di impresa familiare e di lavoratore autonomo sono contenute nel codice civile.

Codice civile - art.230 bis – Impresa familiare

Salvo che configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità alla qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano alla impresa stessa. I familiari partecipanti all'impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi.
Il lavoro della donna è considerato equivalente a quello dell'uomo.
Ai fini della disposizione di cui al primo comma si intende come familiare il coniuge, i
parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo; per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo.
Il diritto di partecipazione di cui al primo comma è intrasferibile, salvo che il trasferimento avvenga a favore di familiari indicati nel comma precedente col consenso di tutti i partecipi. Esso può essere liquidato in danaro alla cessazione, per qualsiasi causa, della prestazione del lavoro, ed altresì in caso di alienazione dell'azienda. Il pagamento può avvenire in più annualità, determinate, in difetto di accordo, dal giudice.
In caso di divisione ereditaria o di trasferimento dell'azienda i partecipi di cui al primo comma hanno diritto di prelazione sull'azienda. Si applica, nei limiti in cui è compatibile, la disposizione dell'art. 732.
Le comunioni tacite familiari nell'esercizio dell'agricoltura (2140) sono regolate dagli usi che non contrastino con le precedenti norme.

Codice civile - Art. 2222 **-** Contratto d'opera

Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo (1351) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo Capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV (1655 e seguenti).

I predetti soggetti nonché i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti sono destinatari di specifici obblighi contenuti nell'articolo 21 del Testo unico.

➔ Articolo 21, comma 1 , obbligo di:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III
➡ Riferimenti: – Titolo III, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 60, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III
➡ Riferimenti: – Titolo III, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 60, comma1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.
➡ Riferimenti: – articolo 26, comma 8 e 21, comma 1, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 60, comma1, lettera b), DLgs 81/08 Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro

I lavoratori autonomi sono destinatari, inoltre, anche dell'obbligo di cui al'articolo 20, comma 3, del Testo unico:

Esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.
➡ Riferimenti: – articolo 20, comma 3; 26, comma 8 e 21, comma 1, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 60, comma 2, lettera b), DLgs 81/08 Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro

➔ Articolo 21, comma 2:

I soggetti indicati al comma 1 dell'articolo 21, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali
➡ Riferimenti: – art. 41, DLgs 81/08, altre norme applicabili in materia di sorveglianza sanitaria (es.:DLgs 230/95)

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali
➡ Riferimenti: – art. 37, DLgs 81/08

9.2 I PROGETTISTI
(articolo 22, DLgs 81/08)

I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti hanno l'obbligo di
- rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche
- scegliere attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

➡ Sanzione Articolo 57, comma 1, lettera a), DLgs 81/08 Arresto fino a sei mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro

9.3 I FABBRICANTI E I FORNITORI
(articolo 23, DLgs 81/08)

Per i fabbricanti e i fornitori sussiste divieto di fabbricare, vendere, noleggiare, concedere in uso:
- attrezzature di lavoro
- dispositivi di protezione individuali
- impianti

non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

➡ Sanzione Articolo 57, comma 1, lettera b), DLgs 81/08 Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 10.000 a 40.000 euro

9.4 GLI INSTALLATORI
(articolo 24, DLgs 81/08)

Gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

➡ Sanzione
Articolo 57, comma 3,DLgs 81/08
Arresto fino a tre mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

🕮 Giurisprudenza

Cass. Pen. Sent. 4 ottobre 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 inidoneità, 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. Sent. 8 settembre 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).

10 – Gli adempimenti nei contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione

10.1 DEFINIZIONI

Committente : soggetto che commissiona un lavoro o una prestazione lavorativa; il committente può essere:
- una persona fisica nel caso di un lavoro privato
- una persona giuridica nel caso di un lavoro per un'azienda
- una Pubblica Amministrazione nell caso di un lavoro pubblico.

Appaltatore : soggetto che assume l'obbligo nei confronti del committente di fornire di realizzare o fornire un opera o un servizio con mezzi propri.

Subappaltatore : soggetto che assume l'obbligo nei confronti del'appaltatore di fornire di realizzare o fornire un opera o un servizio con mezzi propri.

Lavoratore autonomo : soggetto che, come definito dall'art. 2222 del codice civile, si obbliga a compiere, a fronte di un corrispettivo, un'opera o un servizio, con il proprio lavoro e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Contratto d'appalto : contratto con il quale una parte (appaltatore) assume con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro (art.1655 codice civile).

Contratto d'opera : contratto con cui una parte si obbliga, verso un corrispettivo, a compiere un'opera o un servizio in favore di un'altra, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione (articolo 2222 e seguenti codice civile).

Contratto di somministrazione o di fornitura: contratto con cui una parte (somministrante) si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, a eseguire, a favore dell'altra (somministrato), prestazioni periodiche o continuative di cose (art 1559 codice civile)

Subappalto: contratto tra appaltatore e subappaltatore autorizzato dal committente

10.2 GLI OBBLIGHI CONNESSI AI CONTRATTI D'APPALTO O D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE
(articolo 26, DLgs/81/08)

Il datore di lavoro che affidi lavori, servizi e forniture
- ad un impresa appaltatrice 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, sempre

che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo;

ha l'obbligo di:

a) verificare, con le modalità previste dal decreto sul sistema di qualificazione delle imprese (articolo 6, comma 8, lettera g), DLgs 81/08), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi;
b) fornire 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.

Fino alla data di entrata in vigore del decreto sul sistema di qualificazione delle imprese, la verifica di idoneità tecnico professionale deve essere eseguita mediante:

1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/00;

Tutti i datori di lavoro interessati, ivi compresi i subappaltatori devono:

a) cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
b) coordinare 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.

Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI)
(articolo 26, comma 3, DLgs 81/08)

Il datore di lavoro committente deve promuovere la attività di cooperazione ed il coordinamento elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non é possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.

Il DUVRI deve essere allegato al contratto di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture.

Gli obblighi di valutazione dei rischi da interferenze non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

Nel campo di applicazione dei contratti pubblici disciplinato dal DLgs 12 aprile 2006 n. 163 (Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE) e successive modificazioni, il DUVRI è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.

L'obbligo di elaborare il DUVRI non si applica

- ai servizi di natura intellettuale;
- alle mere forniture di materiali o attrezzature;
- ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari nei cantieri temporanei o mobili di cui all'allegato XI.

Quando il contratto é affidato dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 34, del DLgs 163/06 (centrale di committenza) o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente:

☛ il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto;

☛ il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.

Costi per la sicurezza nei contratti d'appalto
(articolo 26, commi 5 e 6, DLgs 81/08)

Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, ma con esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, devono essere specificamente indicati, a pena di nullità, i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. I costi di cui al precedente capoverso non sono soggetti a ribasso.

A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

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

Tessera di riconoscimento del personale delle imprese appaltatrici
(articolo 26, comma 8, DLgs 81/08)

Nello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

11 - Il servizio di prevenzione e protezione

11.1 DEFINIZIONE DI SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (SPP) *(articolo 2, comma 1, lettera l), DLgs 81/08)*

Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera l), del DLgs 81/08, il servizio di prevenzione e protezione dai rischi é "l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori".

11.2 ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE *(articolo 31, Dlgs 81/08)*

Il datore di lavoro può:

- organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva

oppure

- incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo.

oppure

- svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi nei casi previsti dal'articolo 34 del DLgs 81/08

Il servizio di prevenzione e protezione è composto da un responsabile (RSPP) e da addetti (ASPP) i quali:

- devono possedere le capacità e i requisiti professionali indicati all'articolo 32
- devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda
- devono disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati
- non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

In caso di istituzione di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi anche di persone esterne alla azienda, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio.

Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32.

Il ricorso a persone o servizi esterni non esonera il datore di lavoro dalla propria responsabilità in materia.

Obbligo di Servizio di prevenzione e protezione interno
(articolo 31, comma 6,DLgs 81/08)

Sussiste sempre l'obbligo di istituzione del servizio di prevenzione e protezione interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, in alcuni casi:

- nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e s.m., soggette all'obbligo di notifica o rapporto (aziende a rischio di incidente rilevante);
- nelle centrali termoelettriche;
- negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e s.m. (impianti sottoposti alla disciplina sulla radioprotezione);
- nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori

☛ In tutti i casi precedenti anche il Responsabile del SPP deve essere interno.

SPP per gruppi di imprese o nelle aziende con più unità produttive
(articolo 31, comma8, DLgs 81/08)

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

11.3 I COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
(articolo 33, DLgs 81/08)

Analogamente a quanto previsto dal DLgs 626/94, anche il DLgs 81/08 indica per il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali i seguenti compiti:

- individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e 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;
- elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proposte sui programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- informazione ai lavoratori in conformità all'articolo 36.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.

Il servizio di prevenzione e protezione, ai sensi del comma 2, dell'articolo 18 del Testo unico deve ricevere dal datore di lavoro 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 sugli infortuni e quelli relativi alle malattie professionali
e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

➡ Sanzione per il datore di lavoro/dirigente per non aver informato il SPP in merito a quanto previsto dall'articolo 18, comma 2:
articolo 55, comma 5, lettera g), DLgs 81/08
sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro

11.4 SVOLGIMENTO DIRETTO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DEI COMPITI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI *(articolo 34, DLgs 81/08)*

Il datore di lavoro non può mai svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nei casi previsti dall'articolo 31, comma 6 del DLgs 81/08.

---

articolo 31, comma 6

- aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e s.m., soggette all'obbligo di notifica o rapporto (aziende a rischio di incidente rilevante);
- centrali termoelettriche;
- impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e s.m. (impianti sottoposti alla disciplina sulla radioprotezione);
- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Fermo restando il precedente divieto, i casi in cui il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, sono:

- nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori (anche quando vi sia affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni così come previsto all'articolo 31), dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui al comma 2-bis (frequenza dei corsi di formazione);

- nei casi indicati nell'allegato 2 al Testo unico, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui al comma 2-bis (frequenza dei corsi di formazione);

Allegato II DLgs 81/08

Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi (art. 34)

1. Aziende artigiane e industriali (1).....fino a 30 lavoratori
2. Aziende agricole e zootecniche.....fino a 30 lavoratori
3. Aziende della pesca.....fino a 20 lavoratori
4. Altre aziende .....fino a 200 lavoratori

(1) Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica. n. 17 maggio1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive e 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.

Gli obblighi di formazione ed aggiornamento per il datore di lavoro che intende svolgere in proprio i compiti di prevenzione e protezione dai rischi *(articolo 34, commi 2, 2 bis, 3, DLgs 81/08)*

Il datore di lavoro che intende svolgere in proprio i compiti di prevenzione e protezione dai rischi (⇨ aziende di cui all'allegato II, DLgs 81/08) ha l'obbligo di frequentare corsi di formazione:
- di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore,
- adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative,
- nel rispetto dei contenuti definiti mediante accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni da emanarsi entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo.

Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui innanzi, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del DM 16 gennaio 1997 (vedere: Appendice normativa al presente capitolo).

➡ Sanzione per il datore di lavoro per la inosservanza dell'articolo 34, comma 2 , DLgs 81/08
Articolo 55, comma 1, lettera b), DLgs 81/08
Arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Il datore di lavoro che svolge in proprio i compiti di prevenzione e protezione dai rischi (⇨ aziende di cui all'allegato II, DLgs 81/08) ha l'obbligo di frequentare corsi di aggiornamento; tale obbligo si applica a quanti:
- hanno frequentato i corsi organizzati in base all' accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni innanzi citato;
- hanno frequentato i corsi di cui all'articolo 3 del DM 16 gennaio 1997;
- sono stati esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del DLgs 626/94 (soggetti che già svolgevano le funzioni di RSPP prima del 31.12.96).

Il datore di lavoro che svolge in proprio i compiti di prevenzione e protezione dai rischi (⇨ imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori di cui all'articolo 34, comma 1 bis, DLgs 81/08) deve:
- frequentare i corsi di cui agli articolo 45 e 46 del Testo unico (Corsi di primo soccorso e prevenzione incendi).

☛ Il DLgs 81/08, rispetto al DLgs 626/94 (articolo 10, comma 2), ha eliminato l'obbligo di trasmissione all'organo di vigilanza della seguente documentazione:
- dichiarazione attestante la capacità di svolgimento dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi;
- dichiarazione attestante gli adempimenti di cui all'art. 4, commi 1, 2, 3 e 11 (effettuazione della valutazione dei rischi, elaborazione del DVR, sede in cui è custodito il documento, eventuale autocertificazione sostitutiva del DVR);
- relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali della;
- attestazione di frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

11.5 LA RIUNIONE PERIODICA
(articolo 35, DLgs 81/08)

É obbligatoria, almeno una volta l'anno, nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori ed é indetta dal datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

➡ Sanzione per il datore di lavoro/dirigente per la inosservanza dell'articolo 18, comma 1, lettera v) DLgs 81/08 (obbligo di indire la riunione periodica)
articolo 55, comma 5, lettera e), DLgs 81/08
Ammenda da 2.000 a 4.000 euro

Alla riunione periodica 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 nominato;
d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel corso della riunione il datore di lavoro deve sottoporre all'esame dei partecipanti:
- α) il documento di valutazione dei rischi;
- β) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- χ) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- δ) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

➡ Sanzione per il datore di lavoro/dirigente per la inosservanza dell'articolo 35, comma 2 , DLgs 81/08
Articolo 55, comma 5, lettera f), DLgs 81/08
Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro.

In sede di riunione, inoltre, possono essere individuati:

a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La riunione deve essere indetta anche 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.

➡ Sanzione per il datore di lavoro/dirigente per la inosservanza dell'articolo 35, comma 4 , DLgs 81/08
Articolo 55, comma 5, lettera e), DLgs 81/08
Ammenda da 2.000 a 4.000 euro

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

➡ Sanzione per il datore di lavoro/dirigente per la inosservanza dell'articolo 35, comma 5 , DLgs 81/08
Articolo 55, comma 5, lettera h), DLgs 81/08
Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro

APPENDICE NORMATIVA

❶

Decreto Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - 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.

*(*pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Italiana n. 27 del 3 febbraio 1997*)*

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
E
IL MINISTRO DELLA SANITÀ

Visto l'art. 22, comma 7, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, il quale prevede l'emanazione di un decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità per l'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;
Sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro;

Decretano:

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. 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. 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.

❷

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello
Datore di lavoro – svolgimento compiti di prevenzione e protezione

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n° 25/I/0003278 Roma, 3 marzo 2008

Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Via Cristoforo Colombo 456
00145 – Roma

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 10 D.Lgs. n. 626/1994.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello al fine di conoscere se, nel caso in cui, ai sensi dell'art 10 del D.Lgs. n. 626/1994, il datore di lavoro svolga direttamente il compito di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, debba possedere i requisiti e le capacità professionali previsti dall'art. 8-bis del decreto legislativo in oggetto e seguire i relativi corsi.
Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.
Preliminarmente si rammenta che il datore di lavoro organizza all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva il servizio di prevenzione e protezione con dipendenti appositamente designati tra cui il responsabile del servizio o, se le capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda sono insufficienti, il datore di lavoro deve far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda.
In entrambe le ipotesi i componenti del servizio in argomento devono essere in numero sufficiente rispetto alla dimensione e natura dell'azienda e possedere specifiche capacità e requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative secondo quanto previsto dall'art. 8-bis. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono inoltre tenuti a frequentare corsi di aggiornamento con cadenza almeno quinquennale.
L'art. 8-bis, introdotto con il D.Lgs. 195/2003, ha ridefinito le capacità e i requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione e, con il comma 7, ha fatto salvo quanto previsto dall'art. 10 D.Lgs. in oggetto.
Il suddetto art. 10 prevede che, qualora il datore di lavoro svolga personalmente i compiti del servizio di protezione e prevenzione dai rischi, deve darne preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e frequentare un corso di formazione in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, che può anche essere promosso dalle associazioni dei datori di lavoro. Deve infine trasmettere all'organo di vigilanza competente per territorio:
a) una dichiarazione attestante la capacità di svolgimento di tali compiti;
b) una dichiarazione attestante l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 4, commi 1, 2 e (valutazione dei rischi, elaborazione del relativo documento e custodia dello stesso presso l'azienda ovvero l'unità produttiva) ovvero, nei casi previsti, l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 4, commi 1 e 11 (autocertificazione per iscritto dell'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e adempimento degli obblighi ad essa collegati);
c) una relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali della propria azienda elaborata in base ai dati degli ultimi tre anni;
d) l'attestazione di frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.
In virtù di quanto sopra esposto e concordemente con la soluzione prospettata dall'interpellante, si deve concludere che non è richiesto al datore di lavoro il possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore né dell'attestato di frequenza al corso per RSPP previsto dall'art. 8-bis, ma solo l'attestazione di frequenza di un corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, organizzato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997.

IL DIRETTORE GENERALE *ad interim*
f.to Massimo Pianese

12 - Il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione

12.1 DEFINIZIONE DI RESPONSABILE E DI ADDETTI AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (SPP)
(articolo 2, comma 1, lettere f) e g), DLgs 81/08)

L'articolo 2, comma 1, lettere f) e g) definisce:

- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP): "persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi"

- Addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP): "persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l)"

12.2 REQUISITI PROFESSIONALI DEL RSPP E DEGLI ASPP
(articolo 32, Dlgs 81/08)

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.

I requisiti richiesti sono:

RSPP e ASPP - articolo 32, comma 2 – primo periodo	
1. Titolo di studio	possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore
2. Formazione specifica	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. La frequenza non è richiesta per quanti sono in possesso di una delle lauree di cui al comma 5, dell'articolo 32.

Limitatamente alle funzioni di RSPP - articolo 32, comma 2 – secondo periodo	
3. Formazione specifica RSPP	oltre ai requisiti di cui ai punti 1 e 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 da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

I corsi di cui innanzi devono rispettare quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza Stato-Regioni (vedi Appendice normativa).

Le funzioni di RSPP o ASPP possono essere svolte anche da coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio minimo (diploma di istruzione secondaria superiore):

- dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate (RSPP o ASPP), professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003;
- abbiano frequentato/frequentino i corsi secondo quanto previsto dall'accordo della Conferenza Stato – Regioni del 26.1.06.

Titoli di studio il cui possesso esonera dalla frequenza dei corsi di cui all'articolo 32, comma 2, primo periodo
(articolo 32,comma 5, Dlgs 81/08)

Classi di lauree di cui al Decreto del Ministro dell'università e della ricerca del 16 marzo 2007 (S.O. G.U. n. 155 del 6 luglio 2007)	L7: Ingegneria civile ed ambientale L8: Ingegneria dell'informazione L9: Ingegneria industriale L17: Scienze dell'architettura L23: Scienze e tecniche dell'edilizia LM26 : Ingegneria della sicurezza
Classi di lauree di cui al Decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica del 4 agosto 2000 (S.O. G.U. n. 245 del 19 ottobre 2000)	8: Ingegneria civile ed ambientale 9: Ingegneria dell'informazione 10: Ingegneria industriale 4: Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile
Classi di lauree di cui decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001 (S.O. G.U. n. 128 del 5 giugno 2001)	4:Professioni sanitarie della prevenzione
Altre lauree e lauree magistrali riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, su parere conforme del Consiglio universitario nazionale ai sensi della normativa vigente	
Ulteriori titoli di studio da individuarsi in sede di Conferenza Stato - Regioni.	

Il possesso dei titoli di studio sopraelencati NON esonera dalla frequenza del corso di formazione specifica per svolgere le funzioni di RSPP (⇨ articolo 32, comma 2, secondo periodo).

L'obbligo di aggiornamento per RSPP e ASPP
(articolo 32,comma 6, Dlgs 81/08)

I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato - Regioni del 26.1.06 (⇨ aggiornamento quinquennale)

Annotazione della formazione per Responsabili ed Addetti ai SPP interni (articolo 32,comma 7, Dlgs 81/08)

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione per i RSPP o gli ASPP, componenti del servizio interno, devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del DLgs 276/03 e s.m.i., se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Articolo 2 – comma 1 – DLgs 276/03

i) "libretto formativo del cittadino": libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate

---

I soggetti formatori per RSPP e ASPP (articolo 32, comma 4, DLgs 81/08)

I corsi di formazione per ASPP e RSPP sono organizzati:

- dalle Regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano;
- dalle Università;
- dall'ISPESL, dall'INAIL, o dall'IPSEMA per la parte di relativa competenza;
- dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- dall'Amministrazione della Difesa;
- dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione;
- dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni (es.: Scuola Superiore del'Amministrazione dell'Interno, Scuola Superiore di Polizia, ecc.);
- dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici;
- dai soggetti indicati nell'accordo della Conferenza Stato-Regioni del 26.1.06 nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità ivi previste.
- da ulteriori soggetti individuati in sede di Conferenza Stato-Regioni

12.3 DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I RSPP DEGLI ISTITUTI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE
(articolo 32, commi 8,9, 10,DLgs 81/08)

Le disposizioni si applicano agli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari ed alle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica; in queste strutture il datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuandolo tra:
a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti prescritti dallo stesso articolo 32 e che si dichiari a tal fine disponibile;
b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti prescritti dallo stesso articolo 32 che si dichiari disponibile ad operare in una pluralità di istituti.

In assenza di personale di cui alle precedenti lettere a) e b), gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.

In ogni caso il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di RSPP deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

12. 4 LA DESIGNAZIONE DEL RSPP E DEGLI ASPP
(articoli 17, comma 1, lettera b) e 31, DLgs 81/08)

La designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi costituisce <u>obbligo NON delegabile</u> da parte del datore di lavoro (articolo 17, comma1, lettera b), DLgs 81/08), penalmente sanzionato.

➡ Sanzione per violazione dell'articolo 17, comma 1, lettera b)
articolo 55, comma 1 lettera b) Dlgs 81/08
Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Il Testo unico non precisa esplicitamente chi debba designare gli addetti, anche se tale elemento è deducibile dall'articolo 31 ("…, il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo".)

Giurisprudenza

Cass. Pen. Sent. 25 marzo 2009, n. 13068
In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, gli obblighi di vigilanza e di controllo che gravano sul datore di lavoro non vengono meno con la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, cui sono demandati dalla legge compiti diversi intesi ad individuare i fattori di rischio, ad elaborare le misure preventive e protettive e le procedure di sicurezza relative alle varie attività aziendali.
Anche il terzo motivo, relativo alla circostanza per cui vittima dell'incidente per cui è processo è stato un soggetto estraneo all'azienda non rileva ai fini in questione.
Come esattamente affermato dalla Corte territoriale, gli obblighi di sicurezza e prevenzione non sono rivolti solo a beneficio dei dipendenti ma anche a quello di chiunque frequenta l'azienda a motivo di connessione con l'attività commerciale svolta dalla stessa.

Cass. Pen. Sent. 31 ottobre 2008 n. 40783
Non vale ad esonerare l' I. da responsabilità, con riferimento ai contestati profili di colpa generica e specifica la designazione dell'ing. N. come responsabile del servizio di protezione e prevenzione. Costituisce invero dato pacifico nella giurisprudenza di legittimità (v. ex multis, Cass. Sez. 4, 06.12.2007, n. 6277) che il soggetto designato dal datore di lavoro a svolgere le funzioni di responsabile di detto servizio con i compiti di cui al DLgs. n. 626 del 1994, art. 9**,** è da intendersi quale organo meramente consultivo e propositivo rispetto al datore di lavoro, svolgendo il ruolo di mero coordinatore del sevizio con funzioni di supporto tecnico. Nella fattispecie, in ogni caso, tale ultimo soggetto non risultava in possesso di un effettivo potere decisionale e, comunque, anche se a seguito dell'introduzione nel DLgs. n. 626 del 1994, art. 1, comma 4 bis ad opera del DLgs. n. 242 del 1996, i dirigenti al pari del datore di lavoro e nell'ambito delle proprie competenze ed attribuzioni, sono destinatali iure proprio dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni, correttamente la Corte distrettuale ha rilevato che non erano certamente delegatali dall' I. al N. gli obblighi gravanti esclusivamente sul datore di lavoro, quali quelli richiamati dal DLgs. n. 626 del 1994, art. 1, comma 4 ter, e, cioè, il compito della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute del lavoratore e di elaborazione del documento di sicurezza contenente la relazione sulla valutazione dei rischi, compiti, nella specie, rimasti inadempiuti

Cass. Pen. Sent. 4 luglio 2008, n. 27420
A carico del datore di lavoro, ai sensi della normativa di cui al DPR n. 547 del 1955(art.391, art. 392, comma 6) e di quella generale in materia di sicurezza aziendale (Dlgs 626 del 1994, art.4) ed anche in riferimento alla norma cd. "di chiusura del sistema" ex art. 2087 c.c., sussiste un obbligo di controllo dell'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti e delle disposizioni e procedure aziendali di sicurezza.
Il datore di lavoro è costituito garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo correttamente gli viene imputato in forza del meccanismo reattivo previsto dall'art. 40 c.p.p., comma 2.
Nè tali obblighi di vigilanza e controllo del datore di lavoro, di per sè delegabili ad altro responsabile (il che, peraltro, non risulta avvenuto nel caso di specie), vengono meno con la nomina del responsabile del servizio prevenzione e protezione al quale sono demandati compiti diversi (v. Dlgs 626 del 1994 artt. 8 e 9) intesi ad individuare i fattori a rischio, ad elaborare le misure preventive e protettive, le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali.
Per contro, la vigilanza sull'applicazione delle misure disposte e sull'osservanza di queste da parte dei lavoratori rimane a carico del datore di lavoro, se non ritualmente delegate ad altri soggetti.

Cass. Pen. Sent. 20 giugno 2008, n. 25288
I componenti del servizio aziendale di prevenzione, essendo considerati dei semplici ausiliari del datore di lavoro, non possono venire chiamati a rispondere direttamente del loro operato, proprio perchè difettano di un effettivo potere decisionale.
"Essi sono soltanto dei consulenti e i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda - ad esempio, in

campo fiscale, tributario, giuslavoristico - vengono fatti propri dal vertice che li ha scelti sulla base di un rapporto di affidamento liberamente instaurato e che della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario.
Il fatto, però, - ed è questa la doverosa puntualizzazione - che il DLgs. n. 626 del 1994 abbia escluso la sanzionabilità penale o amministrativa di eventuali comportamenti inosservanti dei predetti componenti interni o esterni del servizio aziendale di prevenzione e protezione, non significa che questi componenti possano e debbano ritenersi in ogni caso totalmente esonerati da qualsiasi responsabilità penale e civile derivante da attività svolte nell'ambito dell'incarico ricevuto.
Occorre distinguere nettamente il piano delle responsabilità prevenzionali, derivanti dalla violazione di norme di puro pericolo, da quello delle responsabilità per reati colposi di evento, quando, cioè, si siano verificati infortuni sul lavoro o tecnopatie.
Ne consegue che il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione 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 un carattere addirittura esclusivo

Cass. Pen. Sent. 26 ottobre 2007 , n. 39567
Il fatto che il DLgs. n. 626 del 1994 abbia escluso la diretta sanzionabilità penale o amministrativa di eventuali comportamenti inosservanti dei predetti componenti interni o esterni del servizio aziendale di prevenzione e protezione, non significa che questi componenti possano e debbano ritenersi in ogni caso totalmente esonerati da qualsiasi responsabilità penale e civile derivante da attività svolte nell'ambito dell'incarico ricevuto.
Ne consegue che il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione 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 dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa che gli deriva dalla sua specifica posizione professionale.

APPENDICE NORMATIVA

❶

Decreto Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - 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.

*(*pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Italiana n. 27 del 3 febbraio 1997*)*

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
E
IL MINISTRO DELLA SANITÀ

Visto l'art. 22, comma 7, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, il quale prevede l'emanazione di un decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità per l'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;
Sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro;

Decretano:

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. 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. 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.

❷

Provvedimento Conferenza Permanente Stato-Regioni del 26/01/2006
Accordo tra il Governo e le regioni e province autonome, attuativo dell'art. 2, commi 2, 3, 4 e 5, del DLgs. 23 giugno 2003, n. 195, che integra il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro

(Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006)
[Testo integrato con le modifiche apportate dal Provvedimento del 5 ottobre 2006]

Nell'odierna seduta del 26 gennaio 2006,

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:

1. 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);

2. 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);

3. 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, associazione sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o organismi paritetici), dando facoltà a questa Conferenza di individuare altri soggetti (comma 3);

4. 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);

1. 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;

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

3. 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;

4. 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 n. 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 rispetti 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. 1) del contesto di riferimento, che è caratterizzato da:
    1. elevatissimo numero di persone da formare;
    2. forte diversificazione, in riferimento alla tipologia dei settori di attività economiche interessati;
    3. forte diversificazione in tema di tipologia dei rischi;
2. 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:

1. a) per coloro che non hanno mai esercitato la professione di RSPP e ASPP;
2. b) per coloro che hanno già svolto o svolgono tali funzioni.

Sono state conseguentemente considerate due tipologie di percorsi:

1. 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. 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:

1. a) individuazione di un responsabile del progetto formativo;
2. b) impiego di docenti con esperienza almeno biennale in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
3. c) numero dei partecipanti per ogni corso: massimo 30 unità;

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

5. 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:

1. 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;

2. 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:

1. 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;

2. b) integrano quelle di cui al DM 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 dl 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.

1. ***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.

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

3. ***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.

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

    1. 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;

    2. 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.

2. ***Attestato***: L'esito positivo della verifica finale, unitamente a una presenza pari almeno al 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.

3. ***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.

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

    1. 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);

    2. 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.

2. ***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.

3. ***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 al punto 4.1 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.
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 autocoordinamento, 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:

1. a) al settore produttivo di riferimento;
2. b) alle novità normative nel frattempo eventualmente intervenute in materia;
3. 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:
    1. 60 ore per i responsabili dei macrosettori di attività Ateco nn. 3 - 4 - 5 - 7 (prospetti modulo B);
    2. 40 ore per i responsabili dei macrosettori di attività Ateco nn. 1 - 2 - 6 - 8 - 9 (prospetti modulo B);
2. per Addetti SPP:
    1. 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:

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

1. b) Le istituzioni scolastiche statali, nei confronti del proprio personale, riconducibili alle seguenti tipologie:
    1. 1) Istituti tecnici industriali;
    2. 2) Istituti tecnici aeronautici;
    3. 3) Istituti professionali per l'industria e l'artigianato;
    4. 4) Istituti tecnici agrari;
    5. 5) Istituti professionali per l'agricoltura;
    6. 6) Istituti tecnici nautici;
    7. 7) Istituti professionali per le attività marinare.

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;

1. 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 operative 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:

1. 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;

2. b) dimostrare di possedere esperienza almeno biennale, maturata in ambito di prevenzione e sicurezza sul lavoro;

3. 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 n. 1 A - Modulo A

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. 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. 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. 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. 4. Acquisire elementi di conoscenza relativi alle modalità con cui organizzare e gestire un Sistema di Prevenzione aziendale.

PROGRAMMA

TITOLO - Modulo A1	ARGOMENTI	TEMPI - 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	- 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 rischi considerati e le misure preventive esaminati in modo associato alla normativa vigente collegata - La legislazione relativa a particolari categorie di lavoro: lavoro minorile, lavoratrici madri, lavoro notturno, lavori atipici, etc. - Le norme tecniche UNI, CEI e loro validità	

TITOLO - Modulo A2	ARGOMENTI	TEMPI - 4 ore
I soggetti del Sistema di Prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. 626/94: i compiti, gli obblighi, le responsabilità civili e penali	- 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 pronto soccorso - i Lavoratori - i Progettisti, i Fabbricanti, i Fornitori e gli Installatori - i Lavoratori autonomi	
Il Sistema pubblico della prevenzione	- 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	

TITOLO - Modulo A3	ARGOMENTI	TEMPI - 4 ore
Criteri e strumenti per la individuazione dei rischi	- 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 - Le fonti statistiche: strumenti e materiale informativo disponibile - Informazione sui criteri, metodi e strumenti per la valutazione dei rischi (Linee guida regionali, linee guida CEE, modelli basati su check list, la Norma UNI EN 1050/98, ecc.)	
Documento di valutazione dei rischi	- Contenuti e specificità: metodologia della valutazione e criteri utilizzati - Individuazione e quantificazione dei rischi, misure di prevenzione adottate o da adottare - Priorità e tempistica degli interventi di miglioramento - Definizione di un sistema per il controllo della efficienza e della efficacia nel tempo delle misure attuate	

TITOLO - Modulo A4	ARGOMENTI	TEMPI - 4 ore
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	

TITOLO - Modulo A5	ARGOMENTI	TEMPI
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	4 ore

TITOLO - Modulo A6	ARGOMENTI	TEMPI
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	4 ore

TITOLO - Modulo A7	ARGOMENTI	TEMPI
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)	4 ore

Allegato n. 2 A - Modulo B

Il **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 Resonsabile 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

1. a) Acquisire conoscenze relative ai fattori di rischio e alle misure di prevenzione e protezione presenti negli specifici comparti

2. b) Acquisire capacità di analisi per individuare i pericoli e quantificare i rischi presenti negli ambienti di lavoro del comparto

3. c) Contribuire alla individuazione di adeguate soluzioni tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza per ogni tipologia di rischio

4. d) Contribuire ad individuare per le diverse lavorazioni del comparto, gli idonei dispositivi di protezione individuali - DPI

5. e) 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.

Quadro sintetico CORSI RSPP e ADDETTI SPP

N.	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	Estrazioni minerali Altre industrie estrattive Costruzioni	CA CB F	88	112
4	Industrie alimentari ecc. Tessili, Abbigliamento Conciarie, Cuoio Legno Carta, editoria, stampa Minerali non metalliferi Produzione e Lavorazioni 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	76	100
5	Raffinerie - Trattamento combustibili nucleari Industria chimica, Fibre Gomma, Plastica	DF DG DH	96	120
6	Commercio ingrosso e dettaglio - Attività Artigianali non assimilabili alle precedenti (carrozzerie, riparazioni veicoli - lavanderie, parrucchieri, pianificatori, pasticceri, ecc. Trasporti, Magazzinaggi, Comunicazioni	G I	52	76
7	Sanità - Servizi sociali	N	88	112
8	Pubblica Amm.ne Istruzione	L M	52	76
9	Alberghi, Ristoranti Assicurazioni immobiliari, Informatica Ass.ni ricreative, culturali, sportive Servizi domestici Organizz. Extraterrit.	H J K O P Q	40	64

Allegato n. 3 A - Modulo C

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:

1. a) sistemi di gestione della sicurezza
2. b) organizzazione tecnico-amministrativa della prevenzione
3. c) dinamiche delle relazioni e della comunicazione
4. d) fattori di rischio psico-sociali ed ergonomici
5. e) progettazione e gestione dei processi formativi aziendali.

Programma

TITOLO - Modulo C1	ARGOMENTI	TEMPI - 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 c) elaborazione di metodi per il controllo della efficacia ed efficienza nel tempo dei provvedimenti di sicurezza presi - Il sistema di gestione della sicurezza: linee guida UNI-INAIL, integrazione confronto con norme e standard (OSHAS 1800 I, ISO, ecc.) - Il processo del miglioramento continuo - Organizzazione e gestione integrata delle attività tecnico-amministrative (capitolati, percorsi amministrativi, aspetti economici)	

TITOLO - Modulo C2	ARGOMENTI	TEMPI - 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 - Metodi, tecniche e strumenti della comunicazione - Gestione degli incontri di lavoro e della riunione periodica - Negoziazione e gestione delle relazioni sindacali	
Rischi di natura psicosociale	- Elementi di comprensione e differenziazione fra stress, mobbinge burn-out - Conseguenze lavorative dei rischi da tali fenomeni sulla efficienza organizzativa, sul comportamento di sicurezza del lavoratore e sul suo stato di salute - Strumenti, metodi e misure di prevenzione - Analisi dei bisogni didattici	

TITOLO - Modulo C3	ARGOMENTI	TEMPI
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	4 ore

TITOLO - Modulo C4	ARGOMENTI	TEMPI
Ruolo dell'Informazione e della	- Dalla valutazione dei rischi alla predisposizione dei piani di informazione e	8 ore

Formazione	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 n. 4 A - 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) [1]
> 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 DM 16.1.1997 [1]	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 DM 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.

[1] Definizione così modificata dall'All. sub-A del provvedimento del 5 ottobre 2006 (GU 7 dicembre 2006, n. 285)

Tabella n. 5 A - Riconoscimento agli Addetti SPP dei crediti professionali e formativi pregressi

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 l'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	... omissis. [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 (B)
con incarico attuale, designati dopo il 14.02.2003 con formazione inerente ai contenuti dell'art. 3 del DM 16.1.1997 [1]	Diploma di istruzione secondaria superiore	Esonero	Frequenza	Verifica dell'apprendimento, con valutazione riferita ai moduli per i quali si prevede l'obbligo di frequenza (B)
Nuova nomina, con formazione inerente ai contenuti dell'art. 3 del DM 16.1.1997	Diploma di istruzione secondaria superiore [1]	Esonero	Frequenza	Verifica dell'apprendimento, con valutazione riferita ai moduli per i quali si prevede l'obbligo di frequenza (B)

[1] Definizione così modificata dall'All. sub-A del provvedimento del 5 ottobre 2006 (GU 7 dicembre 2006, n. 285)

❸

Provvedimento Conferenza Permanente Stato-Regioni del 5/10/2006 - Accordo ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, concernente le linee guida interpretative dell'Accordo sancito in Conferenza Stato-regioni il 26 gennaio 2006, in attuazione dell'art. 8-bis, comma 3, del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. del 23 giugno 2003, n. 195 in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro
(Gazzetta Ufficiale n. 285 del 7 dicembre 2006)

Nell'odierna seduta del 5 ottobre 2006:

1. Visto l'art. 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, che attribuisce a questa Conferenza la facoltà di sancire accordi tra Governo, regioni e province autonome, in attuazione del principio di leale collaborazione, al fine di coordinare l'esercizio delle rispettive competenze e svolgere attività di interesse comune;

2. Visto l'Accordo sancito in Conferenza Stato-regioni il 26 gennaio 2006, in attuazione dell'art. 8-bis, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 del 1994, introdotto dall'art. 2 del decreto legislativo n. 23 giugno 2003, n. 195, in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro;

3. Considerato che, in conformità con quanto previsto al punto 2.7 del citato accordo del 26 gennaio 2006, le regioni e province autonome avviano una sperimentazione che consente di testare il nuovo impianto formativo, riservandosi la possibilità di un ulteriore passaggio in Conferenza Stato-regioni per gli eventuali adeguamenti dell'accordo;

4. Considerato che, a tal fine le regioni, dopo aver acquisito numerose richieste di chiarimenti pervenute dai soggetti formatori che sono tenuti a dare attuazione a quanto contenuto nell'accordo, hanno fornito l'interpretazione univoca del testo al fine di garantire la corretta attuazione di quanto previsto ed hanno pertanto predisposto un documento di linee guida interpretative;

5. Visto il documento di linee guida interpretative elaborato dalle regioni, di cui la Conferenza delle regioni e province autonome ha preso atto nella seduta del 12 luglio 2006, pervenuto in data 14 luglio 2006 e diramato il 17 luglio, che attiene in particolare alle questioni relative al termine di attivazione dei corsi formativi, alla metodologia di insegnamento/apprendimento, alla certificazione, al riconoscimento dei crediti professionali e formativi pregressi, ai corsi di aggiornamento di cui all'art. 8-bis del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 ed alla sperimentazione;

6. Considerato che, con riferimento a tale ultimo profilo, le linee guida interpretative prevedono che la sperimentazione abbia durata biennale a partire dalla data di pubblicazione dell'accordo nella Gazzetta Ufficiale (14 febbraio 2006), e che i risultati di tale sperimentazione dovranno essere condivisi con i Ministeri interessati per eventuali adeguamenti in Conferenza Stato-regioni;

7. Considerato l'esito dell'incontro tecnico del 7 settembre 2006, nel corso del quale sono state accolte le richieste emendative delle amministrazioni statali sul documento regionale e si è addivenuti ad una condivisone del documento proposto dalle regioni;

8. Considerato altresì che tale documento, riformulato dai coordinamenti tecnici delle regioni Lazio e Toscana, rispettivamente coordinatrici delle materie lavoro e salute, così come modificato e approvato in sede di riunione tecnica del 7 settembre 2006, trasmesso con nota dell'11 settembre 2006 è stato diramato con nota del 14 settembre 2006, (allegato sub. A) alle amministrazioni statali competenti e alle regioni, ai fini della approvazione in sede di Conferenza Stato-regioni;

9. Acquisito, nell'odierna seduta di questa Conferenza, l'assenso del Governo, delle regioni e delle province autonome nel testo del documento di linee guida di cui all'allegato sub A, parte integrante del presente atto;

Sancisce accordo tra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, nell'adozione del documento concernente le linee guida interpretative dell'accordo sancito in Conferenza Stato-regioni il 26 gennaio 2006, in attuazione dell'art. 8-bis, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 del 1994, introdotto dall'art. 2 del decreto legislativo 23 giugno 2003, n. 195 in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, di cui in premessa, nel testo trasmesso con nota del 14 settembre 2006, che allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante.

Allegato sub-A - Linee interpretative condivise dell'accordo in conferenza Stato - Regioni attuativo dell'art. 2, commi 2 e 3, del D.Lgs. 23 giugno 2003, n. 195. (Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 14 febbraio 2006, n. 37)

Le regioni e province autonome
Premesso:

1. 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;

2. b) che a seguito di tale pubblicazione è emersa la necessità di definire linee interpretative condivise che favoriscano l'attuazione di quanto previsto nell'accordo;

Convengono quanto segue:

1. 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. 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. 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. 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 è 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, perché tale comma prevede, per chi è 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 è 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 è 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 è propedeutico al modulo C. Ha validità quinquennale.
Il credito formativo ottenuto con la frequenza del modulo B è 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:

1. normativa di riferimento, attuativa del decreto legislativo n. 195/2003;
2. specifica del modulo con monte ore (per il modulo B specifica del macrosettore);
3. periodo di svolgimento del corso;
4. soggetto formatore;
5. dati anagrafici del corsista;
6. 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 2.7 - 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 è quella prevista nell'accordo del 14 febbraio 2006.
La sperimentazione è 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 è 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 è da intendersi pari a 60 ore complessive, anche qualora l'incarico sia riferito a più di uno di tali macrosettori. Il monte ore complessivo di aggiornamento può essere distribuito nel quinquennio.
Per RSPP appartenenti al raggruppamento dei macrosettori ATECO 1-2-6-8 e 9 l'aggiornamento quinquennale è da intendersi pari a 40 ore complessive, anche qualora l'incarico sia riferito a più di uno di tali macrosettori. Il monte ore complessivo di aggiornamento può 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 è 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 4.1.2 - 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 è 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:

1. 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 può essere anche autocertificata e sottoposta ai normali controlli da parte dell'amministrazione regionale/provinciale competente;

2. 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 può 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 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.
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:

1. a) 1ª riga, 6ª colonna: eliminare B dalla parentesi;

2. b) 3ª riga, 1ª colonna: eliminare il riferimento ai 6 mesi di esperienza;

3. 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:

1. a) 1ª riga, 5ª colonna: eliminare la frase;
2. b) 3ª riga, 1ª colonna: eliminare il riferimento ai 6 mesi di esperienza;
3. 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.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello
Datore di lavoro – svolgimento compiti di prevenzione e protezione

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n° 25/I/0003278 Roma, 3 marzo 2008

Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Via Cristoforo Colombo 456
00145 – Roma

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 10 D.Lgs. n. 626/1994.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello al fine di conoscere se, nel caso in cui, ai sensi dell'art 10 del D.Lgs. n. 626/1994, il datore di lavoro svolga direttamente il compito di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, debba possedere i requisiti e le capacità professionali previsti dall'art. 8-bis del decreto legislativo in oggetto e seguire i relativi corsi.
Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.
Preliminarmente si rammenta che il datore di lavoro organizza all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva il servizio di prevenzione e protezione con dipendenti appositamente designati tra cui il responsabile del servizio o, se le capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda sono insufficienti, il datore di lavoro deve far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda.
In entrambe le ipotesi i componenti del servizio in argomento devono essere in numero sufficiente rispetto alla dimensione e natura dell'azienda e possedere specifiche capacità e requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative secondo quanto previsto dall'art. 8-bis. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono inoltre tenuti a frequentare corsi di aggiornamento con cadenza almeno quinquennale.
L'art. 8-bis, introdotto con il D.Lgs. 195/2003, ha ridefinito le capacità e i requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione e, con il comma 7, ha fatto salvo quanto previsto dall'art. 10 D.Lgs. in oggetto.
Il suddetto art. 10 prevede che, qualora il datore di lavoro svolga personalmente i compiti del servizio di protezione e prevenzione dai rischi, deve darne preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e frequentare un corso di formazione in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, che può anche essere promosso dalle associazioni dei datori di lavoro. Deve infine trasmettere all'organo di vigilanza competente per territorio:
a) una dichiarazione attestante la capacità di svolgimento di tali compiti;
b) una dichiarazione attestante l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 4, commi 1, 2 e (valutazione dei rischi, elaborazione del relativo documento e custodia dello stesso presso l'azienda ovvero l'unità produttiva) ovvero, nei casi previsti, l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 4, commi 1 e 11 (autocertificazione per iscritto dell'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e adempimento degli obblighi ad essa collegati);
c) una relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali della propria azienda elaborata in base ai dati degli ultimi tre anni;
d) l'attestazione di frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.
In virtù di quanto sopra esposto e concordemente con la soluzione prospettata dall'interpellante, si deve concludere che non è richiesto al datore di lavoro il possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore né dell'attestato di frequenza al corso per RSPP previsto dall'art. 8-bis, ma solo l'attestazione di frequenza di un corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, organizzato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997.

IL DIRETTORE GENERALE *ad interim*
f.to Massimo Pianese

13 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

13.1 DEFINIZIONE DI RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
(articolo 2, comma 1, lettera i), DLgs 81/08)

Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera i), del DLgs 81/08, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è la "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro".

13.2 ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEL RLS
(articolo 47, DLgs 81/08)

IL RLS è eletto o designato In tutte le aziende, o unità produttive. Il Testo unico individua varie tipologie di RLS:
- RLS aziendale (RLSA)
- RLS territoriale (RLST)
- RLS di comparto (RLSC)
- RLS di sito produttivo (RLSSP)

Aziende fino a 15 lavoratori
(articolo 47,comma 3, DLgs 81/08)

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è:
- di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno

oppure

- è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo le modalità previste dall'articolo 48.

Aziende con più di 15 lavoratori
(articolo 47,comma 4, DLgs 81/08)

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il RLS è:
- eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda

oppure

- eletto dai lavoratori della azienda al loro interno quando siano assenti le rappresentanze sindacali.

Modalità di elezione o designazione del RLS - rinvio ai CCNL
(articolo 47,commi 5 e 6, DLgs 81/08)

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali (RLSA), territoriali (RLST) o di comparto (RLSC), salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

Numero minimo di RLS in rapporto al numero dei dipendenti
(articolo 47,commi 7 e 8, DLgs 81/08)

Il numero minimo dei RLS è:
a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.
In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Qualora non si proceda alle elezioni dei RLS, le funzioni di RLS sono esercitate dai rappresentanti territoriali e di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

13.3 IL RLS TERRITORIALE (RLST) O DI COMPARTO (RLSC)
(articolo 48, DLgs 81/08)

Il RLS Territoriale o di Comparto esercita le competenze del RLS come previste dall'articolo 50 del Testo unico relativamente alle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Le modalità di elezione o designazione del RLST o RLSC sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al presente comma.

Il nominativo del RLST è comunicato, alle aziende e ai lavoratori interessati, dall'organismo paritetico (⇨ articolo 51) o, in mancanza, dal Fondo di sostegno (⇨ articolo 51).

Fondo di sostegno ai RLST
(articolo 48,comma 3, articolo 52, DLgs 81/08)

Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS partecipano al "Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità" (articolo 52) istituito presso l'INAIL.

Con gli accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali non sussista l'obbligo di partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.

Diritto di accesso del RLST
(articolo 48,comma 4, DLgs 81/08)

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il RLST accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria (⇨ articolo 48, comma 2).

Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave, in questa ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico (⇨ articolo 51).

Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità stabiliti dagli accordi, al RLST, questi ne da comunicazione all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Formazione del RLST
(articolo 48,comma 7, DLgs 81/08)

Il RLST deve ricevere una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

Incompatibilità di funzioni del RLST
(articolo 48,comma 8, DLgs 81/08)

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

13.4 LE ATTRIBUZIONI DEL RLS
(articolo 50, DLgs 81/08)

Le attribuzioni del RLS sono indicate al comma 1 dell'articolo 50 del Testo unico e consistono in:

a) accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

b) essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

c) essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

d) essere consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;

e) ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) ricevere una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

h) promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti,
dalle quali è, di norma, sentito;

l) partecipare alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

m) fare proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avvertire il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Le modalità per l'esercizio delle attribuzioni del RLS sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale, la quale può individuare ulteriori funzioni.

Diritti del RLS
(articolo 50,commi 2,3,4,5 DLgs 81/08)

Il RLS:

- deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione;
- deve disporre dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche (⇨ dati sugli infortuni comunicati all'INAIL o all'IPSEMA);
- non può subire pregiudizio per lo svolgimento della propria attività
- gode delle stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- riceve copia del documento (⇨ documento di valutazione dei rischi) di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione;

I RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3 .

Obblighi del RLS
(articolo 50,comma 6, DLgs 81/08)

Il RLS è tenuto;

al rispetto delle disposizioni di cui al DLgs 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali")

al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3

al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Incompatibilità di funzioni del RLS
(articolo 50,comma 7, DLgs 81/08)

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

13. 5 LA CONSULTAZIONE DEL RLS

L'obbligo di consultazione del RLS ricorre, nel Testo unico, in numerosi articoli e prevede in molti casi, in caso di inosservanza, specifiche sanzioni:

Articolo 15, comma 1, lettera s) **Misure generali di tutela**	1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
Articolo 18, comma 1, lettera s) **Obblighi del datore di lavoro e del dirigente** **sanzione per il datore di lavoro e il dirigente** **art. 55, c. 5, lett. e)** **ammenda da 2.000 a 4.000 euro**	1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
Articolo 29, comma 2 **Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi** **sanzione per il datore di lavoro** **art. 55, c. 3** **ammenda da 2.000 a 4.000 euro**	1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41. 2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Articolo 30, comma 1, lettera c) **Modelli di organizzazione e di gestione**	1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
Art. 50, comma 1, lettere b), c), d) **Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** **sanzione per il datore di lavoro e il dirigente riferita all'articolo 18, comma 1, lettera s)** **art. 55, c. 5, lett. e)** **ammenda da 2.000 a 4.000 euro**	1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;

Art. 63, comma 5 **Requisiti di salute e di sicurezza**	1. I luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'allegato IV. 5. Ove vincoli urbanistici o architettonici ostino agli adempimenti di cui al comma 1 il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente, adotta le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente.
Cantieri temporanei o mobili **Art. 102, comma 1** **Consultazione dei rappresentanti per la sicurezza**	1. Prima dell'accettazione del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 e delle modifiche significative apportate allo stesso, il datore di lavoro di ciascuna impresa esecutrice consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli fornisce eventuali chiarimenti sul contenuto del piano. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte al riguardo.
Protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro **Art. 193, comma 1, lettera c)** **Uso dei dispositivi di protezione individuali**	1. In ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 18, comma 1, lettera c), il datore di lavoro, nei casi in cui i rischi derivanti dal rumore non possono essere evitati con le misure di prevenzione e protezione di cui all'articolo 192, fornisce i dispositivi di protezione individuali per l'udito conformi alle disposizioni contenute nel titolo III, capo II, e alle seguenti condizioni: 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;
Protezione da agenti chimici **Art. 231, comma 1** **Consultazione e partecipazione dei lavoratori**	1. La consultazione e partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti sono attuate ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 50.
Protezione da agenti cancerogeni e mutageni **Art. 241, comma 1** **Operazioni lavorative particolari** **sanzione per il datore di lavoro e il dirigente art.262, c. 2, lett. a)** **arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	1. Per le operazioni lavorative, quale quella di manutenzione, per le quali è prevedibile, nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti ad agenti cancerogeno o mutageni, 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.

Protezione dai rischi connessi all'esposizione ad amianto **Art. 253, comma 3** **Controllo dell'esposizione** **sanzione per il datore di lavoro e il dirigente art.262, c. 2, lett. d)** **sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro**	3. I campionamenti sono effettuati previa consultazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti.
Protezione dai rischi connessi all'esposizione ad amianto **Art. 254, comma 5** **Valore limite** **sanzione per il datore di lavoro e il dirigente art.262, c. 2, lett. a)** **arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	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 con fattore di protezione operativo tale da garantire tutte le condizioni previste dall'articolo 251, comma 1, lettera b); l'utilizzo dei DPI deve essere intervallato da periodi di riposo adeguati all'impegno fisico richiesto dal lavoro; l'accesso alle aree di riposo deve essere preceduto da idonea decontaminazione di cui all'articolo 256, comma 4, lettera d). 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.
Protezione dai rischi connessi all'esposizione ad amianto **Art.255, comma 1, lettera d)** **Operazioni lavorative particolari** **sanzione per il datore di lavoro e il dirigente art.262, c. 2, lett. a)** **arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	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 questa superi il valore limite di cui all'articolo 254, il datore di lavoro adotta adeguate misure per la protezione dei lavoratori addetti, ed in particolare: d) consulta i lavoratori o i loro rappresentanti di cui all'articolo 46 sulle misure da adottare prima di procedere a tali attività.
Protezione dai rischi connessi all'esposizione ad amianto **Art. 257, comma 2** **Informazione dei lavoratori** **sanzione per il datore di lavoro e il dirigente art.262, c. 2, lett. a)** **arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro**	2. Oltre a quanto previsto al comma l, qualora dai risultati delle misurazioni della concentrazione di amianto nell'aria emergano valori superiori al valore limite fissato dall'articolo 254, 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, nel caso in cui ragioni di urgenza non rendano possibile la consultazione preventiva, il datore di lavoro informa tempestivamente i lavoratori interessati e i loro rappresentanti delle misure adottate.

Esposizione ad agenti biologici **Art. 271, comma 6** **Valutazione del rischio** **sanzione per il datore di lavoro e il dirigente riferita all'articolo 18, comma 1, lettera s)** **art. 55, c. 5, lett. e)** **ammenda da 2.000 a 4.000 euro**	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 DLgs 81/08, ma anche le precedenti norme (626/94), non indicano quali siano le modalità di consultazione (riunioni, comunicazioni scritte, ecc.) né quali siano i mezzi per documentare tale consultazione; al riguardo sembrerebbe che un documento scritto (processo verbale) riportante data, luogo, argomenti oggetto della consultazione, osservazioni del datore di lavoro e dei RLS e sottoscritto dalle parti sia lo strumento più idoneo.

13.6 LA CONSEGNA DEL DVR AL RLS
(articolo 18, comma 1, lettere o) e r), DLgs 81/08)

L'articolo 18, al comma 1, lettere o) e r), prevede per il datore di lavoro l'obbligo di:

- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda.
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera a), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro

- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda.
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera e), Dlgs 81/08 Ammenda da 2.000 a 4.000 euro (mancata consegna del documento ai RLS)

Sulle modalità di effettuazione di tale adempimento si è espresso il Ministero del Lavoro rispondendo ad un interpello di una organizzazione di categoria con nota n.25/I/001853 del 19.12.2008 (vedi Appendice normativa al presente capitolo).

13.7 LA COMUNICAZIONE DEI NOMINATIVI DEI RLS
(articolo 18, comma 1, lettera aa), DLgs 81/08)

La lettera aa) dell'art.18 del DLgs 81/08 modificata dall'art. 13, lettera f) del decreto legislativo n.106 del 5 agosto 2009 fa obbligo al datore di lavoro e al dirigente di comunicare in via telematica all'INAIL (e all'IPSEMA per quanto riguarda le categorie tutelate da questo Ente) in caso di nuova nomina o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati.

➡ Riferimenti: – articolo 8, DLgs 81/08 – Circolare INAIL 25.8.09 , n.43 – Circolare IPSEMA 7.8.09 n.15
➡ Sanzione articolo 55, comma 5 lettera l) DLgs 81/08 sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro

Le modalità di comunicazione sono indicate nelle Circolari INAIL 11/2009 e 43/2009 presenti nella Appendice normativa al presente capitolo.

APPENDICE NORMATIVA

❶

ACCORDO ARAN/CGIL, CISL UIL sugli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 riguardanti il "rappresentante per la sicurezza" nelle Pubbliche Amministrazioni
10 luglio 1996

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 28 giugno 1996, con il quale l'ARAN é stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato dell'accordo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il "rappresentante per la sicurezza" stipulato il 7 maggio 1996, il giorno 10 luglio alle ore 10 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti confederazioni: CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, USPPI, UNIONQUADRI.
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'accordo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO
in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626,
riguardanti il "rappresentante per la sicurezza", sottoscritto il 10 luglio 1996.

PREMESSA.
Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;
Considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie e il decreto legislativo n. 626/94 di recepimento;
Ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio o di designazione, la formazione di detta rappresentanza con l'osservanza e nei limiti delle disposizioni di cui agli articoli 18, 19 e 20 del decreto legislativo n. 626/94;
Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;
Preso atto che il rappresentante per la sicurezza svolge una funzione specifica e distinta rispetto a quella del delegato sindacale della RSU o della RSA;
Considerato che l'applicazione del decreto legislativo n. 626/94, nei confronti delle pubbliche amministrazioni implica distinte responsabilità tra indirizzo e gestione;
Convengono quanto segue:

PARTE PRIMA
I. Il rappresentante per la sicurezza.
L'art. 18 del decreto legislativo n. 626/94, il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale in tutte le amministrazioni o unità lavorative é eletto o
designato il rappresentante per la sicurezza, é dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto unico per tutti i lavoratori e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.
A partire dal perfezionamento del presente accordo, in tutte le amministrazioni o unità lavorative saranno promosse dalle stesse e dalle organizzazioni sindacali le iniziative con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

II. Amministrazioni o unità lavorative fino a quindici dipendenti.
Le parti concordano che per le amministrazioni o unità lavorative aventi fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza sia eletto dai lavoratori al loro interno.
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.
Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale é comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Questi si identifica nel dirigente al quale spettano i poteri di gestione nonché nel funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.
Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori - non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestano la propria attività nelle amministrazioni o unità lavorative.
La durata dell'incarico é di tre anni.
Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, appositi permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti nonché pari a 30 ore annue nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività é considerata tempo di lavoro.

III. Amministrazioni o unità lavorative con più di quindici dipendenti.
Amministrazioni o unità lavorative da 16 a 200 dipendenti:
nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

Amministrazioni o unità lavorative da 201 a 1000 dipendenti:
nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano da 201 a 1000 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza sono 3 nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.
Amministrazioni o unità lavorative con più di 1000 dipendenti:
nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano più di 1000 dipendenti il numero dei rappresentanti per la sicurezza é pari a 6.
I rappresentanti per la sicurezza sono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

IV. Permessi retribuiti orari.
Nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività é considerata tempo di lavoro.

V. Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza.
a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.
La procedura di elezione é quella applicata per le elezioni delle RSU.
b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue:
entro trenta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza é/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno;
tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori; nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea, si procederà a una nuova designazione sempre all'interno della R.S.U;
nel caso di dimissioni della RSU, il rappresentante per la

sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.
c) Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita - e fino a tale evento - e nelle amministrazioni o nelle unità lavorative operino esclusivamente le RSA costituite ai sensi del vigente art. 19 della legge n. 300/70 il/i rappresentante/i per la sicurezza é/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le amministrazioni o unità lavorative con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.
d) Nelle amministrazioni o unità lavorative in cui vi sia compresenza di RSU e RSA la individuazione del rappresentante per la sicurezza avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto.
L'elettorato passivo é riservato ai componenti della RSU e delle RSA.
e) In assenza di rappresentanze sindacali, il rappresentante per la sicurezza é eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle amministrazioni con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.
In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, permessi retribuiti pari a 40 ore.
Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato al datore di lavoro.
I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per un triennio.

VI. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale é contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

VII. Accesso ai luoghi di lavoro.
Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.
Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

VIII. Modalità di consultazione.
Laddove il decreto legislativo n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.
Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.
In fase di prima applicazione del decreto legislativo n. 626/94, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali costituite ai sensi del vigente art.19 della legge n. 300/70.
A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626/94.

IX. Informazioni e documentazione aziendale.
Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.
Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso le amministrazioni o unità lavorative ai sensi dell'art. 4, comma 3.
Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge e da eventuali accordi.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute, ed alla sicurezza del lavoro.
Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, é tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione in conformità a quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del decreto legislativo n. 626/94.

X. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lettera g), del decreto legislativo n. 626/94, anche avendo riguardo alle indicazioni contenute nella circolare della Funzione pubblica del 24 aprile 1995, n. 14, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 135 del 12 giugno 1995.
La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.
Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle amministrazioni o unità lavorative con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:
conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
metodologie sulla valutazione del rischio;
metodologie minime delle comunicazioni.
Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

XI. Riunioni periodiche.
In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.
Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione nelle amministrazioni o unità lavorative.
Della riunione viene redatto verbale.

XII. Strumenti per l'espletamento delle funzioni.
In conformità a quanto previsto al punto 4 dell'art. 18 del decreto legislativo n. 626/94, il rappresentante alla sicurezza può essere autorizzato all'utilizzo di strumenti in disponibilità della struttura.
In tali strumenti rientrano in particolare l'utilizzo del locale a disposizione della rappresentanza sindacale, la consultazione delle pubblicazioni nella specifica materia.

XIII. Contrattazione di comparto.
É rimessa alla contrattazione di comparto, da avviare entro novanta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, in particolare la possibilità di:
individuare, in relazione a peculiari specificità, diverse modalità di rappresentanza tra più amministrazioni dello stesso comparto o tra più uffici della stessa amministrazione, nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo n. 626/94;
definire in relazione alla individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e/o protezione dai rischi connessi all'attività di lavoro, un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, dianzi citato che sarà ricompreso nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti;
evitare la sovrapposizione tra i componenti delle RSU ed i rappresentanti per la sicurezza nelle unità lavorative che occupano da 201 a 300 dipendenti, individuando due rappresentanti per la sicurezza tra i componenti la RSU ed aggiungendo a questi un ulteriore rappresentante per la sicurezza;
individuare ulteriori contenuti specifici della formazione con riferimento a specificità dei propri comparti.
In ogni caso, in sede di contrattazione di comparto o decentrata le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti - in base al presente accordo - ai rappresentanti per la sicurezza, fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute per lo stesso titolo.

PARTE SECONDA
Organismi paritetici.

I. La contrattazione di comparto, da avviare entro novanta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, determinerà le modalità operative per la costituzione degli organismi paritetici di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626/94, su base territoriale, secondo la struttura del comparto, assegnando le funzioni ivi previste.
In ogni caso, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

II. Fino a che non interviene la predetta disciplina, gli organismi paritetici previsti dai contratti di comparto svolgeranno anche le funzioni di cui all' art. 20 del decreto legislativo n. 626/94.
A tale scopo gli organismi predetti si raccorderanno, in base al territorio di competenza, con i soggetti istituzionali di livello regionale o provinciale, operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione delle finalità anzidette. Anche per tali organismi, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte
sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

Dichiarazione congiunta
Nel sottoscrivere l'ipotesi di accordo per un contratto quadro sulle materie rimesse alla contrattazione collettiva dal decreto legislativo n. 626/94 le parti auspicano una sollecita applicazione del decreto legislativo in tutte le pubbliche amministrazioni. A tal fine, in parallelo alle iniziative già programmate dalle confederazioni e dalle organizzazioni sindacali di categoria, le parti ritengono opportuna da parte delle singole amministrazioni un'adeguata campagna di informazione sui contenuti del decreto legislativo, nei confronti dei responsabili delle articolazioni orgaanizzative e, in generale di tutti i lavoratori interessati.

Dichiarazione CGIL CISL UIL
CGIL CISL UIL evidenziano come eventuali norme correttive al decreto legislativo n. 626/94, che rimandino ad ulteriori decreti ministeriali l'individuazione di particolari esigenze connesse ai servizi espletati, non sospendono comunque l'applicazione del decreto legislativo n. 626/94 e pertanto ribadiscono l'immediata applicabilità in tutte le pubbliche amministrazioni del presente accordo.
Sottolineano inoltre che questo non preclude la possibilità di una sua rimodulazione, appropriata alle specifiche realtà delle diverse amministrazioni.

Dichiarazione a verbale CONFSAL accordo quadro decreto legislativo n. 626/94
L'accordo quadro sul decreto legislativo n. 626 del 19 settembre 1994 viene firmato condividendo l'impostazione generale ma con le seguenti riserve, espresse ampiamente nel corso della lunga trattativa e non recepite dall'ARAN nonostante chiare indicazioni della normativa di riferimento:
a) il numero dei rappresentanti per la sicurezza indicato nell'accordo é pari al minimo indicato dal decreto legislativo n. 626/94 spesso insufficiente a garantire l'adempimento delle attribuzioni;
b) il tempo di lavoro retribuito per lo svolgimento dell'incarico di R.S.L. é estremamente restrittivo in riferimento alle attribuzioni di cui al punto 1, lettere a), e), f), h), m), n), o), dell'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94 e quindi in contrasto con il punto 2 dello stesso articolo che dispone che "il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione ..".

❷

ACCORDO NAZIONALE QUADRO TRA IL MINISTRO DELL'INTERNO ED I RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO SIULP, SIAP, FSP, COISP, E PATTO FEDERALE ITALIA SICURA AI SENSI DELL'ARTICOLO 3, COMMI 3 E 7, DEL DECRETO LEGISLATIVO 12 MAGGIO 1995, N.195 E DELL'ARTICOLO 23 COMMA 1° DEL D.P.R. 16/3/1999 N. 254.

15 maggio 2000

Titolo X
COMPITI E MODALITÀ DI DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Articolo 24.
Rappresentanti per la sicurezza

1. In tutti gli uffici, reparti o istituti dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza aventi autonomia gestionale è eletto il rappresentante per la sicurezza secondo quanto previsto dall'art. 18 del Dlgs 19 settembre 1994, n.626. Tra gli uffici con autonomia gestionale non vanno ricompresi, ai fini suddetti i commissariati sezionali nè gli uffici di specialità che siano istituiti presso le sedi compartimentali o zonali. Nelle sedi nelle quali più uffici con autonomia gestionale siano collocati in infrastrutture comuni, il rappresentante per la sicurezza è unico per tutti gli uffici.

2. Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è stabilito come segue:

a) un rappresentante negli uffici, reparti e istituti fino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti negli uffici, reparti e istituti da 201 a 1000 dipendenti;
c) sei rappresentanti negli uffici, reparti e istituti con oltre 1000 dipendenti.

3. I rappresentanti per la sicurezza sono eletti secondo le modalità e le procedure che saranno successivamente stabilite tra le parti firmatarie del presente accordo e durano in carica tre anni.

4 Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza utilizzano appositi permessi retribuiti pari a 76 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 citato, il predetto monte ore non viene utilizzato e l'attività è considerata tempo di lavoro.

5. Il diritto d'accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto della esigenza di servizio e con le limitazioni previste dalle leggi.
Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al capo dell'Ufficio, Reparto o Istituto le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

6. La consultazione del rappresentate per la sicurezza, nei casi indicati dal Dlgs 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni, deve svolgersi in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il rappresentante per la sicurezza ha facoltà di esprimere opinioni e formulare proposte sull'oggetto delle consultazioni.
Il verbale delle consultazioni deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza e deve essere da questi sottoscritto.

7. I rappresentanti per la sicurezza hanno diritto alla formazione secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 1, lettera g) del decreto legislativo n. 626/94 con onere a carico dell'Amministrazione e, a tal fine, utilizzano permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.
Il programma base di formazione avrà una durata di 38 ore e comprenderà:

- conoscenze generali sugli obblighi previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di precauzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime delle comunicazioni.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza sarà integrata in caso di innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza del personale.

8. Le riunioni periodiche previste dall'art. 11 comma 1, del d. lgs. 626/94 sono convocate con almeno 10 giorni di preavviso e su ordine del giorno scritto.

9. Il rappresentante per la sicurezza può essere autorizzato all'utilizzo di strumenti in disponibilità della struttura.

ACCORDO NAZIONALE QUADRO STIPULATO AI SENSI DELL'ARTICOLO 3, COMMI 3 E 7, DEL DECRETO LEGISLATIVO 12 MAGGIO 1995, N. 195 E DELL'ARTICOLO 24 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 GIUGNO 2002, N. 164.

31 luglio 2009

Titolo VII
Disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Articolo 23
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente Accordo, l'Amministrazione avvia il confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del presente Accordo per la definizione delle modalità applicative dell'articolo 47 del D.Lgs. n.
8]/2008, la cui efficacia è subordinata all'emanazione del provvedimento di cui all'articolo 3, comma 2, del predetto decreto legislativo o, comunque, alla scadenza del termine ivi previsto.

❸

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
ACCORDO NAZIONALE QUADRO D'AMMINISTRAZIONE PER IL PERSONALE APPARTENENTE AL CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA STIPULATO AI SENSI DELL'ARTICOLO 3, 7° COMMA, DEL DECRETO LEGISLATIVO 12 MAGGIO 1995, N. 195 E DELL'ARTICOLO 24 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 GIUGNO 2002, N. 164.

24 marzo 2004

CAPO V
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO
Art. 16
Misure per la sicurezza, la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro

1. Ai fini dell'attuazione dell'articolo 18 del Decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n° 395, si applicano le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.
2. Il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria ed il Dipartimento per la Giustizia Minorile s'impegnano in sede centrale e locale ad organizzare il lavoro ed a mantenere i locali in condizioni di salubrità, allo scopo di salvaguardare la salute e l'incolumità del personale riducendo al minimo i rischi connessi ad ogni tipo di impiego e favorendo un'adeguata e responsabile informazione del personale in merito agli interventi di primo soccorso.

Art. 17
Procedure riguardanti l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza

1. In ogni struttura dell'Amministrazione Penitenziaria e del Dipartimento per la Giustizia Minorile i rappresentanti per la sicurezza, di cui all'articolo 18 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, sono eletti dal personale appartenente al Corpo di polizia penitenziaria.
2. Il numero dei rappresentanti, eletti ai sensi del primo comma, è così determinato:
   a) - un rappresentante nelle strutture aventi, al massimo, cento addetti;
   b) - tre rappresentanti nelle strutture aventi da centouno a cinquecento addetti;
   c) - cinque rappresentanti nelle strutture aventi un numero d'addetti superiore a cinquecento.
3. Novanta giorni prima della scadenza del mandato del rappresentante della sicurezza, d'intesa con le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale del personale del Corpo di polizia penitenziaria, l'Amministrazione in sede locale indice le elezioni mediante l'affissione dell'avviso nell'albo del personale.
4. Le liste sono presentate nel termine di quindici giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui al terzo comma; l'ora della scadenza s'intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.
5. L'Amministrazione penitenziaria e il Dipartimento per la Giustizia Minorile s'impegnano a favorire la più ampia partecipazione del personale alle operazioni elettorali.
6. Le elezioni sono valide qualora vi abbia partecipato la maggioranza assoluta dei dipendenti di polizia penitenziaria in forza nella struttura. Nel caso contrario, la commissione elettorale prende ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione, con riferimento alla situazione venutasi a determinare nell'unità lavorativa, e ne informa contestualmente, per iscritto, l'autorità dirigente; le elezioni conseguentemente ed unanimemente dichiarate invalide saranno ripetute nel termine di trenta giorni, decorrente dalla data prima stabilita per il loro espletamento.
7. Hanno diritto al voto tutti gli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria in forza nella singola struttura alla data delle elezioni. Sono eleggibili i dipendenti effettivi, candidati nelle liste di cui ai commi ottavo e seguenti.
8. All'elezione dei rappresentanti per la sicurezza concorrono liste elettorali, che possono essere presentate da:
   a) - organizzazioni sindacali, firmatarie dell'accordo nazionale riguardante il personale di polizia penitenziaria;
   b) - personale di polizia penitenziaria effettivamente presente nella struttura, qualora la lista sia stata sottoscritta almeno dal cinque per cento della complessiva forza organica.

9. Non possono risultare candidati coloro che abbiano presentato la lista, né i componenti della commissione elettorale di cui ai commi decimo e seguenti.
10. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al nono ed al presente comma, un candidato risulti compreso in più d'una lista, la commissione elettorale, dopo la scadenza del termine previsto per la presentazione delle liste e prima di procedere alla loro affissione, inviterà l'interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.
11. Per ciascuna lista, il numero dei candidati non può eccedere di un terzo il numero complessivo dei rappresentanti da eleggere nell'unità lavorativa.
12. Allo scopo d'assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità lavorative è costituita una commissione elettorale per la composizione della quale ogni organismo presentatore di lista designerà, con presa d'atto dell'Amministrazione, un dipendente non candidato.
13. Alla commissione elettorale sono attribuiti i seguenti compiti:
    a) – ricevere le liste presentate, rimettendo al momento immediatamente successivo alla loro completa integrazione ogni contestazione sulla loro rispondenza ai requisiti previsti dal presente accordo;
    b) - verificare la valida presentazione delle liste;
    c) - costituire i seggi elettorali e presiedere alle operazioni di voto, che dovranno svolgersi dalle ore 7,30 alle ore 16,00 del giorno d'apertura;
    d) – assicurare la correttezza dell'operazione di scrutinio dei voti, che comincerà alla chiusura dei seggi;
    e) – esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti;
    f) – proclamare il risultato delle elezioni e comunicarlo a tutti i soggetti interessati.
14. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei dipendenti, a cura della commissione elettorale, mediante l'affissione all'albo di cui al terzo comma, che avrà luogo almeno dieci giorni prima della data stabilita per le elezioni.
15. I presentatori di ciascuna lista hanno facoltà di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto tra i dipendenti elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata almeno ventiquattrore prima dell'inizio delle votazioni.
16. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto, e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.
17. La votazione ha luogo per mezzo d'una scheda unica, comprendente la denominazione ed il numero di tutte le liste individuate secondo l'ordine di presentazione e con la medesima evidenza; nel caso di contemporaneità della presentazione di tali liste, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede debbono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e le procedure di votazione debbono aver luogo conformemente all'esigenza di garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore dal presidente o da altro componente il seggio elettorale, all'atto della votazione.
18. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura ovvero analoghi segni d'individuazione.
19. Il voto è espresso dall'elettore scrivendo il nome ed il cognome del candidato presente nella lista per il quale intende votare.
20. Il luogo ed il calendario delle operazioni di voto saranno stabiliti dalla commissione elettorale in modo tale da consentire, a tutti gli aventi diritto, d'esprimere il loro voto. Il luogo ed il calendario di cui sopra dovranno essere portati a conoscenza di tutti i dipendenti mediante l'affissione all'albo di cui al terzo comma; tale affissione avrà luogo almeno dieci giorni prima del giorno stabilito per le votazioni.
21. Il seggio è composto dagli scrutatori, di cui al quindicesimo comma, e da un presidente nominato dalla commissione elettorale, la quale avrà cura di munire il seggio di urna elettorale idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata fino al momento dell'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre disporre di un elenco completo degli aventi diritto al voto.
22. Ogni elettore dovrà esibire un documento personale di riconoscimento e dovrà apporre, a fianco del proprio nome, la propria firma sull'elenco degli aventi diritto al voto, di cui al ventunesimo comma.
23. Le operazioni di scrutinio cominceranno subito dopo la chiusura delle operazioni di voto. Al termine dello scrutinio il presidente del seggio consegnerà alla commissione elettorale il materiale delle operazioni di voto ed il corrispondente verbale, nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni; la commissione elettorale procederà alle operazioni riepilogative di calcolo,

dandone atto in apposito verbale. Al termine delle operazioni di scrutinio la commissione elettorale sigillerà in un unico plico tutto il materiale relativo, con l'esclusione dei verbali; il predetto materiale sarà conservato a cura dell'Amministrazione in modo da garantirne l'integrità per almeno tre mesi, e sarà successivamente distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale. I verbali saranno conservati dall'Autorità dirigente in originale, e dai rappresentanti di lista in copia.

24. Al termine dello scrutinio la commissione elettorale, sulla base del risultato, compila la lista riportandovi i voti ottenuti da ciascun candidato e redige il verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della commissione stessa.
25. Saranno designati rappresentanti per la sicurezza i candidati che avranno ottenuto il maggior numero dei voti, nell'ordine di preferenza individuato dalla graduatoria di cui al ventiquattresimo comma.
26. L'incarico del rappresentante della sicurezza dura tre anni. Esclusi i casi di forza maggiore, non è possibile cessare dall'incarico in assenza d'un nuovo rappresentante per la sicurezza. Nel caso di cessazione dell'incarico avvenuta per qualunque causa, subentra nella carica il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista del rappresentante cessato dall'incarico.
27. L'Amministrazione si impegna a fornire ai sensi dell'art. 21, comma 1, lettera f), del D. Leg.vo n. 626/1994 e successive modifiche, l'informativa ai lavoratori sul nominativo del medico del lavoro e del responsabile per la sicurezza.

Art. 18
Formazione e consultazione del rappresentante per la sicurezza.
Tempo di lavoro retribuito.

1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'articolo 22 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni. Tale formazione, articolata in moduli, deve prevedere un programma istituzionale di sessanta ore. I programmi di formazione comprenderanno:
   a) – conoscenze generali sui diritti, gli obblighi, i poteri, gli oneri e le facoltà normativamente previsti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
   b) – conoscenze generali sui rischi presentati dalle varie attività e sulle misure di prevenzione e protezione;
   c) – metodologie da utilizzare nella valutazione dei rischi;
   d) – metodologie per la comunicazione.
2. Il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria e il Dipartimento per la Giustizia Minorile inoltrano, rispettivamente, ai Provveditori regionali ed ai direttori dei Centri per la Giustizia Minorile il piano annuale inerente alla formazione dei rappresentanti per la sicurezza eletti nell'ambito delle strutture penitenziarie delle rispettive regioni, indicando il programma didattico degli stessi corsi e di prevedibili costi di tali iniziative.
3. Ai rappresentanti per la sicurezza è garantito:
   a) – l'accesso a tutti i luoghi di lavoro della struttura;
   b) – l'utilizzazione di una stanza che disponga di un arredamento funzionalmente adeguato al numero dei rappresentanti eletti, nonché l'uso di materiale necessario all'espletamento del mandato;
   c) - l'informazione di cui alle lettere e) e f) dell'articolo 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni;
   d) – l'avviso tempestivo per la consultazione di cui alle lettere b), c) e d) dell'articolo 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni;
   e) – l'avviso, da notificarsi almeno dieci giorni prima ai rappresentanti per la sicurezza, della riunione periodica di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, con la contestuale comunicazione dell'ordine del giorno.
4. La consultazione del rappresentante per la sicurezza avviene nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni.
5. Per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni, ciascun rappresentante per la sicurezza utilizza appositi permessi retribuiti orari pari a sessanta ore annue. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) e l) dell'articolo 19 del decreto legislativo citato l'attività è considerata orario di lavoro ed ha carattere prioritario. La formazione dei rappresentanti della sicurezza avviene durante l'orario di lavoro.

❹

ACCORDO NAZIONALE QUADRO PER IL PERSONALE DEL CORPO FORESTALE DELLO STATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 12 MAGGIO 1995, N. 195 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI E DELL'ART.24 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 18 GIUGNO 2002, N. 164.

CAPO IV
(RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA)

Articolo 27
(Rappresentanti per la sicurezza)

1. Negli Uffici e nelle Strutture del C.F.S. (elencati in Allegato A) per i quali con D.M. 5 luglio 2004 sono stati individuati i soggetti (datori di lavoro) di cui all'art. 2, comma 1, del D.L./vo 626/94, sono eletti i rappresentanti per la sicurezza, secondo quanto previsto dall'art. 18 del decreto legislativo sopra citato.
2. Eventuali modifiche apportate al D.M. 5 luglio 2004 vengono considerate parte integrante dell'allegato A.

Articolo 28
(Elezione del rappresentante per la sicurezza)

1. Il rappresentante per la sicurezza è eletto secondo le modalità stabilite nell'Allegato B. Il rappresentante per la sicurezza gode delle prerogative stabilite dall'articolo 19, comma 4, del D.L.vo 626/94.
2. L'incarico di rappresentante per la sicurezza ha durata di quattro anni. É possibile cessare dall'incarico per cause di forza maggiore o a seguito di trasferimento ad altra Struttura avente altro datore di lavoro. In tali casi, fino all'elezione di un altro rappresentante, subentra colui il quale è in posizione apicale nella graduatoria dei non eletti. Salvo i casi di forza maggiore, non è possibile cessare dall'incarico in assenza di un nuovo rappresentante per la sicurezza.

Articolo 29
(Strumenti per l'espletamento delle funzioni di rappresentante per la sicurezza)

1. Per lo svolgimento dell'attività e l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza utilizzano mezzi e strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione e fanno ricorso ad appositi permessi retribuiti pari a 60 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 19 citato, il predetto monte ore non viene utilizzato e l'attività è considerata tempo di lavoro.
2. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro*;* tale diritto è esercitato nel rispetto delle esigenze di servizio e con le limitazioni previste dalla legge. Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

Articolo 30
(Modalità di consultazione e formazione del rappresentante per la sicurezza)

1. La consultazione del rappresentante per la sicurezza, nei casi indicati dal decreto legislativo 626/94 e successive modifiche, deve svolgersi in modo da garantire l'effettività e la tempestività. Il rappresentante per la sicurezza formula proposte sull'oggetto delle consultazioni.
2. Il verbale delle consultazioni deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza e deve essere da questi sottoscritto.
3. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 1, lett. g), del decreto legislativo 626/94, con onere a carico dell'Amministrazione e, a tal fine, utilizza permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la propria attività.
4. Il programma base di formazione, che ha una durata di 32 ore e deve svolgersi in due moduli, comprende :
a) conoscenze generali sugli obblighi e sui diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

b) conoscenze generali sui rischi della attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
c) metodologie sulla valutazione del rischio;
d) metodologie minime delle comunicazioni.
5. La formazione del rappresentate per la sicurezza è integrata in caso di innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
6. Le riunioni periodiche sono convocate almeno due volte l'anno, con almeno dieci giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto. Nei casi di particolare urgenza il predetto preavviso può essere ridotto a 5 (cinque) giorni lavorativi.
7. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione. Della riunione, indetta entro 10 (dieci) giorni dalla richiesta, viene redatto apposito verbale.

Art. 31
(Oneri del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza semestrale, relazionano ai lavoratori mediante documento, da affiggere agli albi degli Uffici interessati, contenente una illustrazione sintetica della attività svolta, delle richieste formulate all'Amministrazione e dei pareri espressi in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro.
Dette relazioni devono essere inviate all'Ufficio Relazioni Sindacali per consentirne adeguata informazione alle OO.SS. e al personale attraverso strumenti informatici e l'uso della rete intranet.

Articolo 32
(Obblighi dell'Amministrazione nei confronti del rappresentante per la sicurezza)

1. Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione necessaria di cui alle lettere e) ed f) del comma 1, dell'art. 19 del D. l.vo 626/1994 ed a partecipare alle visite insieme al datore di lavoro, al medico del Corpo e al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.
2. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, del citato decreto legislativo.
3. Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, in conformità a quanto previsto dall'art. 9,comma 3, del D.l.vo 626/1994.

Allegato A
(art. 27, Comma 1)

"UFFICI E STRUTTURE DEL CORPO FORESTALE DELLO STATO PER I QUALI CON DECRETO MINISTERIALE DEL 5 LUGLIO 2004 SONO STATI INDIVIDUATI I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 2, COMMA 1, LETT. B), DEL D.L/VO DEL 19.09.1994 N. 626, COME MODIFICATO DAL D.L/VO 19.03.1996, N. 242":

a. Il dirigente superiore Capo del Servizio V – Scuola del C.F.S.;
b. Il dirigente della divisione 11^;
c. Il dirigente superiore preposto ai Comandi Regionali (con riferimento anche agli uffici dipendenti: Comandi Provinciali, Coordinamenti Territoriali per l'Ambiente, Coordinamenti Distrettuali, Comandi Stazione, Nuclei Operativi CITES, Unità Operative Territoriali);
d. Il dirigente della divisione 4^ (con riferimento al Centro Operativo Aero dell'Urbe in Roma ed alle sedi staccate);
e. Il responsabile dell'Ufficio Territoriale per la Biodiversità (con riferimento anche ai Posti fissi dipendenti, nonché ai beni immobili in affidamento ed in comodato).
Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è stabilito come segue:
 tre rappresentanti per gli Uffici e Strutture individuati dalle lettere a),b),c),d) ;
 un rappresentante per gli Uffici e Strutture individuati dalla lettera e).

Allegato B
(art. 28, comma 1)

"PROCEDURE RIGUARDANTI LE ELEZIONI DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA"
1- Commissioni Elettorali, seggi elettorali.
Presso ognuna delle sedi di cui all'art. 27, in cui eleggere i rappresentanti per la sicurezza, sono costituite le Commissioni Elettorali e vengono istituiti i seggi elettorali. Le Commissioni Elettorali sono composte dal responsabile dell'Ufficio o della Struttura, con funzione di Presidente, e da un dipendente, non candidato, designato da ciascuna lista. Il Presidente designerà il Segretario della Commissione. Le Commissioni Elettorali istituiscono i seggi. Ove, esclusivamente per carenza di personale, non sia possibile costituire il seggio, la Commissione Elettorale assume anche le funzioni di seggio elettorale. Il Presidente ed il Segretario del seggio vengono nominati dal Presidente della Commissione Elettorale, mentre gli altri componenti vengono designati dalla Commissione sulla base delle indicazioni formulate dai rappresentanti delle liste concorrenti. Alle Commissioni Elettorali sono attribuiti i seguenti compiti:
a) ricevere le liste dei candidati per ognuna delle sedi in cui eleggere i rappresentanti per la sicurezza;
b) costituire i seggi elettorali e munirli di urna elettorale;
c) fornire ai seggi l'elenco degli aventi diritto al voto;
d) provvedere alla affissione all'albo delle liste dei candidati;
e) presiedere alle operazioni di voto ed assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio;
f) esaminare e decidere su eventuali contestazioni presentate durante le operazioni di voto e/o di scrutinio;
g) proclamare il risultato delle elezioni e comunicarlo a tutti i soggetti interessati, nonché all'Ufficio relazioni sindacali.

2 -Indizione delle elezioni e presentazione delle liste.
Novanta giorni prima della scadenza del mandato del rappresentante per la sicurezza, d'intesa con le OO.SS., gli Uffici e le Strutture, di cui all'art. 27, indicono le elezioni mediante affissione di apposito avviso nell'Albo presso le strutture in cui si eleggono i rappresentanti per la sicurezza. Le stesse modalità valgono anche in occasione della prima elezione dei rappresentanti per la sicurezza, ovvero nel caso di cessazione dall'incarico da parte di un rappresentante per la sicurezza. Il luogo e il calendario delle operazioni di voto saranno stabiliti dalle Commissioni Elettorali singolarmente per ciascuna sede, e saranno portati a conoscenza del personale. Le Commissioni Elettorali ricevono le liste dei candidati, le verificano e ne confermano la validità. L'Amministrazione si impegna a favorire la più ampia partecipazione del personale al voto. A tal fine l'apertura dei seggi avverrà per quattro giorni consecutivi, dalle ore 8,30 alle ore 13,30. Per

ciascuna lista, il numero dei candidati non può superare il doppio del numero complessivo dei rappresentanti da eleggere. Le liste sono presentate nel termine di quindici giorni dalla data di affissione dell'avviso di cui al comma 1 del presente punto 2); l'ora della scadenza si intende fissata alle ore 14.00 del quindicesimo giorno. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto. I candidati potranno essere designat*i*, oltre che dalle OO.SS. anche da almeno venti dipendenti dell'Ufficio o della Struttura presso cui si svolgono le elezioni. Le OO.SS. hanno facoltà di presentare liste elettorali anche congiuntamente. É possibile la presentazione dello stesso candidato in più di un Ufficio o Struttura. In caso di elezione in più sedi, l'eletto deve esprimere l'opzione per una sola di queste, mentre per le altre sarà nominato il primo dei non eletti. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei dipendenti, a cura delle Commissioni Elettorali, mediante affissione all'albo, almeno sette giorni prima della data stabilita per le elezioni. Sono eleggibili tutti i dipendenti del Corpo forestale dello Stato. Sono elettori tutti i dipendenti del Corpo forestale dello Stato assegnati all'Ufficio o alla Struttura in cui si svolgono le elezioni del rappresentante per la sicurezza, ad eccezione del personale a tempo indeterminato, di quello in prova e degli allievi. Non possono essere candidati i componenti delle Commissioni Elettorali e i componenti dei seggi elettorali.

3 - Modalità di voto ed operazioni di scrutinio.
Il seggio elettorale deve disporre di un elenco completo degli aventi diritto al voto. Il voto è segreto e diretto; non può essere espresso per lettera, né per interposta persona. Ogni elettore dovrà esibire un documento personale di riconoscimento e dovrà apporre la propria firma sull'elenco degli aventi diritto al voto. La votazione ha luogo per mezzo di una scheda unica, comprendente la denominazione ed il numero di tutte le liste secondo l'ordine di presentazione. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio ed essere consegnate all'elettore, dal Presidente o da altro componente del seggio elettorale, all'atto della votazione. Il voto è validamente espresso dall'elettore, apponendo il segno X all'interno dell'apposito spazio contenente il nome ed il cognome del candidato. Il voto è nullo se la scheda non risulta essere quella predisposta, ovvero se presenta tracce di scrittura o segni di individuazione. Le operazioni di scrutinio cominceranno subito dopo la chiusura delle operazioni di voto. Al termine dello scrutinio il Presidente del seggio consegnerà alla Commissione Elettorale il materiale delle operazioni di voto ed il corrispondente verbale nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni presentate durante le operazioni di voto e/o di scrutinio. La Commissione Elettorale deciderà sulle eventuali contestazioni e, sulla base del risultato, dichiarerà gli eletti e provvederà ad affiggere all'albo i risultati elettorali. Sono dichiarati eletti, rappresentanti per la sicurezza, i candidati che abbiano riportato, in assoluto, il maggior numero di voti. A cura della Commissione Elettorale, i verbali dei seggi verranno notificati ai soggetti ed organismi presentatori delle liste. Il materiale elettorale sarà conservato dalla Commissione Elettorale per almeno tre mesi dalla chiusura delle operazioni di voto; successivamente sarà trasmesso al Servizio III – Divisione 8^ che ne curerà la conservazione. Alla predisposizione e stampa delle schede elettorali provvederà l'Ispettorato Generale – Servizio III – Divisione 8^.

4 -Validità della consultazione elettorale e proclamazione degli eletti.
Le elezioni sono valide qualora vi abbia partecipato la maggioranza assoluta dei dipendenti aventi diritto al voto. In caso contrario, la Commissione Elettorale consulta i soggetti presentatori delle liste per valutare l'opportunità o meno di procedere, comunque, alla nomina del rappresentante della sicurezza. Nel caso abbia partecipato alle votazioni un numero di dipendenti inferiore ad 1/3 (un terzo), dovrà procedersi ad ulteriore elezione nei 60 gg. successivi.

5 - Ricorsi.
Eventuali ricorsi devono essere presentati alla Commissione Elettorale entro quindici giorni dalla notifica dei verbali ai soggetti ed organismi presentatori delle liste.

❺

ATTUAZIONE D. LGS. 626/94 E SUCCESSIVE MODIFICHE. RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI
(RLS MILITARE – LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DEL RLS MILITARE)

IL RAPPRESENTANTE MILITARE PER LA SICUREZZA

In tutti gli ambienti di lavoro dell'amministrazione della difesa in cui vengono svolte attività lavorative e nei quali è costituito un Servizio di Prevenzione e Protezione come definito dal D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni, é istituita, al fine della salvaguardia della sicurezza lavorativa del personale militare la figura del Rappresentante militare per la sicurezza analogamente a quanto già previsto per i lavoratori civili. Laddove operi congiuntamente personale militare e civile saranno presenti ambedue le figure di RLS.

La figura del RLS civile è definita dal Capo quinto del D.Lgs 626/94.

La figura del RLS militare é definita dalle presenti disposizioni con le finalità, le attribuzioni e con i limiti successivamente indicati.

Nomina
Poiché il RLS militare, in funzione del proprio "status", non può essere eletto secondo le stesse modalità previste per il RLS civile e non potendo assimilare gli Organi di rappresentanza militare ad una organizzazione sindacale, il Comandante/Direttore dell'Ente, individuato come "Datore dì lavoro" di quella unità produttiva, nomina il RLS militare su proposta non vincolante degli Organi di rappresentanza con le modalità di seguito riportate
· in ciascun Ente/Unità produttiva è previsto un militare per una forza effettiva fino a 200 militari, due per una forza effettiva da 201 a 1000, tre per più di 1000 dipendenti militari;
· in funzione del numero dei RLS militari da nominare, l'Organo di rappresentanza militare (COBAR) dell'Ente, propone rispettivamente tre o sei o dodici nominativi in possesso dei prescritti requisiti, al "Datore di lavoro", tra i quali operare la scelta;
· il Datore di lavoro, verificati i requisiti, nomina, tra quelli proposti dal COBAR con Ordine di Servizio, il/i RLS militare nel numero previsto per il proprio ente/unità produttiva.

Requisiti
Sono proponibili,ai fini della successiva nomina da parte del Datore di lavoro, i militari in possesso dei seguenti requisiti:
· non avere incarichi dirigenziali;
· non essere militare di leva o volontario con ferma pluriennale inferiore a cinque anni;
· non aver riportato condanne per delitti non colposi o sanzioni disciplinari di stato;
· non essere soggetto, in base alla programmazione dell'amministrazione militare, ad un impiego in ente diverso da quello in cui si eserciterà l'eventuale mandato di rappresentante, per almeno due anni;
· non aver riportato una o più punizioni di consegna di rigore per inosservanza della legge 11 luglio 1978, n. 382, negli ultimi due anni di servizio, salva l'ipotesi di cui all'ultimo comma dell'ari. 15 della medesima legge;
· non trovarsi in stato di carcerazione preventiva;
· non trovarsi in stato di sospensione dall'impiego o di aspettativa per qualunque motivo
· essere in possesso di NOS o nella condizione di acquisirlo (solo se l'Ente lo prevede);
· non far parte di alcun organo di vigilanza come definito dal D.M. n. 284 del 14 giugno 2000.

Il RLS militare, in concorso con il RLS civile qualora presente e con le stesse modalità previste all'art. 19 del D.Lgs 626/94 e successive modificazioni.
· accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
· è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Ente/Unità produttiva;
· consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;

· è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5 del D.Lgs.626/94 e successive modificazioni;
· riceve informazioni e la documentazione 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;
· riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
· riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'ari. 22 del D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni. I corsi di formazione che prevedono una valutazione finale dovranno essere trascritti sul libretto matricolare;
· promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
· formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
· partecipa alla riunione periodica di cui all'ari. il del D.Lgs. n *626194* e successive modificazioni;
· fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
· avverte il Comandante/Direttore dell'Ente/Unità produttiva, quale datore di lavoro, dei rischi individuati nel corso della sua attività;
· può far ricorso, previo conferimento con il proprio datore di lavoro, all'autorità organicamente superiore allo stesso, qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la

Il rappresentante militare per la sicurezza deve essere messo in condizione di svolgere l'incarico per il quale è stato nominato e disporre del tempo che si renda necessario, fatte salve le esigenze operative e quelle di servizio non altrimenti assolvibili.

Il rappresentante militare per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività, fermo restando che l'inosservanza delle norme contenute nella legge 11 luglio 1978, n. 382, è considerata a tutti gli effetti mancanza disciplinare.

Il rappresentante militare per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'ari. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'ari. 5, comma 5, lettera o) del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni

Facoltà e limiti
Tutte le attività connesse al mandato conferito sono svolte dal personale "per motivi di servizio".
La nomina di "Rappresentante militare per la sicurezza" ed il periodo in cui si é svolto il mandato deve essere trascritto sul libretto matricolare.
Nella compilazione del documento di valutazione caratteristica, l'incarico di rappresentante militare per la sicurezza deve essere riportato quale "incarico svolto" ma non può essere valutato.
Al responsabile militare per la sicurezza é vietato;
· rifiutare la nomina da parte del datore di lavoro salvo che per gravi e comprovati motivi;
· formulare pareri e proposte o avanzare richieste che esulino dalla materia e dai campi d'interesse inerenti esclusivamente quanto regolato dalla materia prevenzionale.
· rilasciare comunicati o dichiarazioni o aderire ad adunanze o svolgere attività nell'ambito della sicurezza al di fuori dell'Ente/Unità produttiva di appartenenza;
· avere rapporti di qualsiasi genere con organismi estranei alle Forze Armate, salvo quanto disposto dalla legge 11 luglio 1978, n. 382;
· promuovere e raccogliere sottoscrizioni ai fini dell'esercizio delle attività di rappresentante.

Durata del mandato
Il mandato decorre dal giorno di nomina da parte del Datore di lavoro ed ha la durata massima di tre anni, comunque rinnovabile nei limiti del periodo residuo di permanenza nell'Ente/Unità produttiva

Il militare nominato cessa anticipatamente dall'incarico con revoca formale del mandato del Datore di lavoro, per una delle seguenti cause.
· cessazione dal servizio;
· passaggio ad incarico incompatibile;
· trasferimento;
· perdita di uno o più dei requisiti richiesti per la nomina

L'assenza dal servizio per qualunque causa o la permanenza in altra sede di servizio per un periodo superiore a sessanta giorni determina la decadenza dall'incarico.

Il militare nominato rappresentante può dimettersi volontariamente per gravi e comprovati motivi personali o di servizio. In tal caso ne da diretta comunicazione al Responsabile del SPP ed al Datore di lavoro il quale, valutati i motivi presentati, adotta i conseguenti provvedimenti.

Il trasferimento del rappresentante, qualora richiesto dal Datore di lavoro e con il consenso dell'interessato, può essere differito, a giudizio insindacabile dell'amministrazione militare, al massimo di un anno.

Al rappresentante che cessa anticipatamente per qualsiasi motivo dal mandato, subentra, nominato dal Datore di lavoro, un altro RLS scelto tra coloro precedentemente proposti dal COBAR o qualora non disponibili, tra un'altra rosa di nominativi proposti dallo stesso COBAR.

❻

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali – Interpello
Consegna al RLS del DVR su supporto informatico

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Alla Confcommercio
Piazza G. G. Belli, 2
00153 Roma

Prot. 25/I/0018453 Roma 19 dicembre 2008

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico.

La Confcommercio ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità di consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico.
In particolare si chiede se la consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di un terminale (pc portatile connesso con la rete aziendale) contenente il documento di valutazione dei rischi dell'unità produttiva di competenza e consultabile all'interno dei locali aziendali (in qualsiasi area) negli orari di operatività dell'unità stessa (normalmente dal lunedì al sabato dalle 7.00 alle 21.30) costituisca, per il datore di lavoro, assolvimento dell'obbligo previsto dall'articolo 18 comma 1 lett. o) del D.Lgs. n. 81/2008. Tale norma richiede di "*consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r)*".

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro si rappresenta quanto segue.

L'articolo 18 comma 1 lettera o) del D.Lgs. n. 81/2008, nel prevedere che il datore di lavoro debba consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi nonché consentire l'accesso ai dati relativi agli infortuni sul lavoro non specifica tuttavia le modalità di consegna.

Il comma 5 dell'art 53 del medesimo decreto stabilisce inoltre che tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro possa essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico.
La previsione viene a risolvere la questione assai dibattuta sul piano applicativo se il documento inerente la valutazione dei rischi dovesse essere materialmente consegnato o fosse invece solo accessibile al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la sua consultazione.

La problematica scaturiva dalla formulazione dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. n. 626/1994 che parlava di diritto di "accesso" al documento sulla valutazione dei rischi; si era tuttavia ritenuto che, stante il ruolo effettivo e non meramente formale del rappresentante, lo stesso avesse diritto alla materiale consegna dei documenti, ovviamente in copia, necessari per svolgere appieno le sue funzioni (in tal senso è la circolare del Ministero del lavoro 16 giugno 2000, n. 40, con le ulteriori precisazioni apportate dalla circolare n. 68 del 3 ottobre dello stesso anno). Tale indirizzo ha trovato ora conferma sul piano legislativo.

Atteso quindi che la nuova previsione normativa prevede la "consegna del documento" è da valutare se la consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di un terminale (pc portatile connesso con la rete aziendale) contenente il documento di valutazione dei rischi dell'unità produttiva di competenza e consultabile all'interno dei locali aziendali, risponda al dettato normativo.

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

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

❼

INAIL
DIREZIONE GENERALE
DIREZIONE CENTRALE PREVENZIONE
Circolare n. 11

Roma, 12 marzo 2009

Al Dirigente Generale Vicario
Ai Responsabili di tutte le Strutture Centrali eTerritoriali
e p.c. a: Organi Istituzionali
Magistrato della Corte dei conti delegato all'esercizio del controllo
Nucleo di valutazione e controllo strategico
Comitati consultivi provinciali

Oggetto
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: comunicazione nominativi1.

Quadro Normativo

- **Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81**:"Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Art. 18**:"Obblighi del datore di lavoro e del dirigente"
- **Art. 47**:"Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza"
- **Art. 55**:" Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente"

PREMESSA
Sentite la Direzione Generale dell'attività ispettiva e la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, si provvede ad emanare una circolare per fornire chiarimenti in ordine agli adempimenti posti a carico dei datori dei lavoro e dei dirigenti ai fini della comunicazione dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: Precisazioni
L'art. 18, comma 1, lettera aa) del Decreto legislativo n. 81/2008 stabilisce:
Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'art. 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
L'art. 47 stabilisce i criteri e le modalità di elezione e designazione dei suddetti Rappresentanti nelle aziende e/o nelle unità produttive.
Rientrano pertanto nell'obbligo di comunicazione i datori di lavoro ovvero i dirigenti - se tale compito rientra nelle competenze attribuite loro, nell'ambito dell'organizzazione, dal datore di lavoro - di qualsiasi settore privato e pubblico (art. 3, comma 1).
Sono esclusi da tale obbligo le Amministrazioni e gli Istituti espressamente enunciati dall'art. 3, 2°comma ed al riguardo si esprime riserva di dare indicazioni, in considerazione del rinvio alla emanazione di Decreti attuativi contenuta nella disposizione succitata.

TERMINI E MODALITÀ DELLE COMUNICAZIONI
La comunicazione all'INAIL, a cadenza annuale, deve essere effettuata per la singola azienda ovvero per ciascuna unità produttiva in cui si articola la azienda stessa nella quale opera/no il/i Rappresentante/i e deve riferirsi alla situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.
L'INAIL ha predisposto una apposita procedura per la segnalazione in oggetto, procedura on line accessibile dal sito dell'Istituto attraverso Punto Cliente.
L'inserimento in procedura potrà essere effettuato fino al 31 marzo di ciascun anno; in sede di prima applicazione la scadenza della comunicazione per il 2009 (che esprime la situazione in essere al 31 dicembre 2008) è fissata al 16 maggio 2009.

Per gli anni successivi, se non sono intervenute variazioni, l'utente avrà la possibilità di confermare la situazione già presente in archivio; altrimenti dovrà procedere ad una nuova segnalazione.

ISTRUZIONI OPERATIVE PER L'ACCESSO ALL'APPLICAZIONE DICHIARAZIONE RLS E MODALITÀ DI INSERIMENTO.

Aziende e pubbliche amministrazioni assicurate INAIL
Le aziende o le amministrazioni pubbliche soggette all'obbligo assicurativo INAIL che non abbiano ancora provveduto ad effettuare la registrazione al sito
www.inail.it devono:
1. collegarsi al sito www.inail.it;
2. selezionare **Registrazione**;
3. accedere alla sezione **Registrazione ditta;**
4. inserire nell'apposita maschera il **Codice Utente ed il PIN1**

L'INAIL provvederà ad inviare a mezzo posta alla ditta un PIN2 che, unito al PIN1, darà origine alla password provvisoria per il primo accesso al sito.
Dopo aver effettuato il primo accesso ai Servizi di Punto Cliente, inserito i dati relativi al responsabile dei servizi telematici dell'azienda ed aver personalizzato la password, la ditta potrà accedere all'applicazione

Dichiarazione RLS.
Per le aziende e le amministrazioni pubbliche soggette all'obbligo assicurativo INAIL che siano già registrate, effettuando l'accesso ai Servizi di Punto Cliente, potranno visualizzare la procedura **Dichiarazione RLS**.

Aziende e pubbliche amministrazioni non assicurate INAIL
Il titolare o il delegato della ditta/pubblica amministrazione - non presente nella nostra Banca dati in quanto non assicurato INAIL - deve effettuare la registrazione sul sito dell'Istituto come di seguito specificato:
1. collegarsi al sito www.inail.it;
2. selezionare **Registrazione**;
3. accedere alla sezione **Registrazione utente generico;**
4. compilare con i suoi dati la maschera "Registrazione utente generico"

specificando se si tratta di azienda non soggetta all'assicurazione INAIL o amministrazione non soggetta ad assicurazione INAIL e, infine, cliccare su "SALVA".
L'utente che si è registrato riceverà all'indirizzo e-mail che ha indicato nella maschera "Registrazione utente generico" un messaggio con l'indicazione di una password.
Con il proprio codice fiscale e la password, l'utente entrerà sul sito www.inail.it in "Punto Cliente", dove selezionerà la funzione "Ditte non INAIL" – "Anagrafica" (Nuova ditta) compilerà una maschera con tutti i dati anagrafici della Ditta.
A questo punto, verrà attribuito alla Ditta il numero di "Codice Cliente" ed un numero di pin (4 cifre).
Qualora il titolare o il delegato della Ditta abbia difficoltà ad eseguire le
sopraindicate operazioni, può rivolgersi ad una qualsiasi Sede dell'Istituto.
Sarà l'operatore della Sede che, sostituendosi al datore di lavoro, effettuerà tutto il percorso sopra riportato fino all'attribuzione del numero di "Codice Cliente" e del pin. Naturalmente, l'operatore Inail dovrà indicare nella schermata "Registrazione utente generico" il proprio indirizzo e-mail (es.: m.rossi@inail.it).

Consulenti del lavoro
Quando il datore di lavoro decida di non curare direttamente o a mezzo di
propri dipendenti l'inserimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la
Sicurezza, può affidare l'incarico ad un Consulente del lavoro.
In questo caso se il consulente del lavoro è già autorizzato all'accesso su "Punto Cliente", avrà la possibilità di procedere all'inserimento degli RLS, per i clienti in delega, senza effettuare altre operazioni; se la ditta/pubblica amministrazione non è ancora inserita nelle deleghe del consulente del lavoro, perché non soggetta ad INAIL, il consulente medesimo potrà effettuare le operazioni di registrazione per conto della ditta/pubblica amministrazione come sopra descritto.
Se la ditta/pubblica amministrazione ha già effettuato la registrazione, può fornire al Consulente del lavoro il Codice cliente ed il codice PIN per gli adempimenti di cui sopra.

Nel momento in cui siano state effettuate le operazioni di registrazione e conseguentemente si possiede un Codice Cliente, si potrà selezionare
l'applicazione DICHIARAZIONE RLS per procedere alla comunicazione oggetto della presente circolare con le informazioni e secondo le modalità che seguono:

UNITÀ PRODUTTIVA

PROGRESSIVO UNITÀ PRODUTTIVA
DENOMINAZIONE
INDIRIZZO
COMUNE
PROVINCIA
CAP

DATI ANAGRAFICI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

CODICE FISCALE
COGNOME
NOME
DATA INIZIO INCARICO (ai fini del monitoraggio della cadenza temporale delle nomine)

Se ci sono più unità produttive la procedura consente l'attivazione di più
maschere e conseguentemente i dati relativi al RLS devono essere indicati con riferimento all'unità in cui opera.
Terminato l'inserimento ed effettuato l'invio da parte dell'utente, la procedura registra in archivio i dati comunicati storicizzandoli e rilascia all'utente stampa della ricevuta della comunicazione, anche ai fini della esibizione in caso di accesso da parte degli organi vigilanti, competenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
Per quanto riguarda l'inoltro della dichiarazione, come già detto in precedenza, l'accesso ai Servizi di Punto Cliente è riservato alle Aziende e ai Delegati delle Aziende (Consulenti del Lavoro, ecc.).
Qualora si utilizzi il meccanismo delle subdeleghe, i subdelegati potranno inserire tutti i dati relativi ad una o più unità produttive ma l'avvio iniziale e l'inoltro finale della dichiarazione potranno essere effettuati unicamente dall'utenza principale.

MODIFICA DEI DATI

Qualora l'utente ritenga di dover modificare alcuni dati dopo aver inviato la comunicazione, utilizzerà l'apposita funzione **modifica**.
Il sistema prevede che tale operazione sia chiusa entro 5 giorni dall'apertura.
Scaduto tale termine il sistema chiude automaticamente la richiesta di modifica e conserva la registrazione della comunicazione preesistente. Pertanto per produrre effetti di modifica la richiesta dovrà essere riproposta.

SANZIONI

L'art. 55 del Decreto legislativo n. 81/2008 prevede, in caso di violazione dell'art. 18 comma 1, lettera aa) del medesimo Decreto, una sanzione amministrativa pecuniaria di €. 500,00.
Qualora per problemi tecnici l'inserimento non potesse avvenire on-line, si potrà inviare eccezionalmente la segnalazione di cui trattasi al fax 800 657 657 - utilizzando il modello predisposto che può essere richiesto presso le Sedi dell'Istituto o scaricato dal sito dell'INAIL: **www.inail.it.**
In considerazione dell'esigenza di normalizzazione delle comunicazioni è necessario che coloro che prima dell'emanazione della presente circolare hanno inviato le segnalazioni tramite posta o fax, provvedano alla comunicazione dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, utilizzando il format e la relativa procedura on-line.

IL DIRETTORE GENERALE

❽

INAIL
DIREZIONE GENERALE
DIREZIONE CENTRALE PREVENZIONE

Circolare n. 43

Roma, 25 agosto 2009

Al Dirigente Generale Vicario
Ai Responsabili di tutte le Strutture Centrali eTerritoriali
e p.c. a: Organi Istituzionali
Magistrato della Corte dei conti delegato all'esercizio del controllo
Nucleo di valutazione e controllo strategico
Comitati consultivi provinciali

Oggetto: Comunicazione nominativo Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
Modifiche all'art.18,comma 1, lettera aa) del Decreto legislativo n. 81/2008.

Quadro Normativo

- Decreto legislativo del 5 agosto 2009 n. 106, art. 13
- Decreto legislativo 9 agosto 2008 n. 81: attuazione dell'art.1 della legge 3 agosto 2007, n.123 in materia di tutela
- della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Decreto legislativo 5 agosto 2009 n. 106 Disposizioni integrative e correttive del Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro:
- Art. 18, così come modificato dall'art.13 del Decreto legislativo n. 106/2009 "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente"
- Art. 47: "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza"
- Art. 55, così come modificato dall'art. 32 del Decreto legislativo n. 106/2009: "Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente"

PREMESSA

Sentite la Direzione Generale dell'attività ispettiva e la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, si provvede ad emanare una circolare per fornire indicazioni in ordine agli adempimenti posti a carico dei datori dei lavoro e dei dirigenti ai fini della comunicazione dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in base al nuovo quadro normativo introdotto dal Decreto legislativo n.106 del 5 agosto 2009 (G.U. n.180 del 5 agosto 2009).
La presente circolare riguarda la comunicazione degli RLS. Per quanto concerne la comunicazione degli RLST l'Istituto provvederà, come di consueto, a dare le istruzioni operative una volta intervenute le indicazioni interpretative della normativa da parte del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: PRECISAZIONI

L'art. 13, lettera f) del decreto legislativo n.106 del 5 agosto 2009 ha modificato la lettera aa) dell'art.18 del Decreto legislativo n. 81/2008 in materia di obblighi del datore di lavoro e del dirigente. In base a tale modifica i suddetti soggetti devono
comunicare in via telematica all'INAIL (e all'IPSEMA per quanto riguarda le categorie tutelate dallo stesso Ente) in caso di nuova nomina o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati".
Rimane invariata la previsione di cui all'art.47 che stabilisce i criteri e le modalità di elezione e designazione dei suddetti Rappresentanti nelle aziende e/o nelle unità produttive.

A differenza di quanto previsto nella formulazione della norma in oggetto contenuta nel decreto legislativo n. 81/2008, la comunicazione in argomento non va più effettuata con cadenza annuale, ma solo in caso di nuova nomina o designazione.
In fase di prima applicazione del Decreto legislativo n. 106/2009, l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati".
Pertanto:
a) coloro i quali hanno ottemperato all'obbligo - secondo le istruzioni emanate dall'Istituto in attuazione del Decreto legislativo n. 81/2008 - comunicando il nominativo (o i nominativi se più di uno) con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2008 non devono effettuare alcuna comunicazione, se non nel caso in cui siano intervenute variazioni di nomine o designazioni nel periodo dal 1° gennaio 2009 alla data della presente circolare.
b) coloro i quali non hanno effettuato alcuna comunicazione secondo le istruzioni emanate dall'Istituto con la richiamata circolare n. 11/2009 devono inviare la segnalazione per la prima volta seguendo le istruzioni operative come di seguito
specificato.
Per coloro i quali non versano nelle enunciate fattispecie, l'obbligo di comunicazione scatta in occasione di prima elezione o designazione del RLS.
Successive comunicazioni dovranno essere effettuate solo nel caso in cui dovesse essere nominato o designato RLS differente da quello segnalato. In difetto si ritiene immutata la situazione già comunicata.
Si ricorda che rientrano nell'obbligo di comunicazione i datori di lavoro ovvero i dirigenti - se tale compito rientra nelle competenze attribuite loro, nell'ambito dell'organizzazione, dal datore di lavoro - di qualsiasi settore privato e pubblico (art. 3, comma 1).
Sono escluse da tale obbligo le Amministrazioni, gli Istituti e le Organizzazioni così come previsto dall'art. 3, commi 2 e 3bis, al cui riguardo si esprime riserva di dare indicazioni in considerazione del rinvio alla emanazione di Decreti attuativi, contenuto nelle disposizioni succitate.
Appare inoltre utile rimarcare come le elezioni o le designazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non costituiscono un obbligo per il datore di lavoro ma una facoltà dei lavoratori, che potrebbe non essere esercitata dai medesimi.
Infatti, il datore di lavoro non ha alcun titolo decisionale al riguardo e non deve ingerire in alcuna forma o modo per non violare le libertà delle organizzazioni sindacali previste dalla legge n. 300/70.

TERMINI E MODALITÀ DELLE COMUNICAZIONI:
L'INAIL ha provveduto ad adeguare la procedura online accessibile dal sito dell'Istituto attraverso "Punto Cliente" per la segnalazione "in via informatica" secondo le nuove disposizioni.
Tale procedura consente di effettuare la prima comunicazione e/o le variazioni a seguito di nuove nomine e/o designazioni che dovessero intervenire.
A tale riguardo si chiarisce che la comunicazione deve essere effettuata per la singola azienda, ovvero per ciascuna unità produttiva in cui si articola l'azienda stessa, nella quale operano i Rappresentanti.

ISTRUZIONI OPERATIVE PER L'ACCESSO ALL'APPLICAZIONE DICHIARAZIONE RLS E MODALITÀ DI INSERIMENTO PRIMA COMUNICAZIONE
Aziende e pubbliche amministrazioni assicurate INAIL
Le aziende o le amministrazioni pubbliche soggette all'obbligo assicurativo INAIL che non abbiano ancora provveduto ad effettuare la registrazione al sito www.inail.it devono:
1. collegarsi al sito www.inail.it;
2. selezionare Registrazione;
3. accedere alla sezione Registrazione ditta;
4. inserire nell'apposita maschera il Codice Utente ed il PIN1

L'INAIL provvederà ad inviare a mezzo posta alla ditta un PIN2 che, unito al PIN1, darà origine alla password provvisoria per il primo accesso al sito.
Dopo aver effettuato il primo accesso ai Servizi di "Punto Cliente", inserito i dati relativi al responsabile dei servizi telematici dell'azienda ed aver personalizzato la password, la ditta potrà accedere all'applicazione Dichiarazione RLS.
Le aziende e le amministrazioni pubbliche soggette all'obbligo assicurativo INAIL che siano già registrate, effettuando l'accesso ai Servizi di Punto Cliente, potranno visualizzare la procedura Dichiarazione RLS.

Aziende e pubbliche amministrazioni non assicurate INAIL
Il titolare o il delegato della ditta/pubblica amministrazione - non presente nella nostra Banca dati in quanto non assicurato INAIL - deve effettuare la registrazione sul sito dell'Istituto come di seguito specificato:
1. collegarsi al sito www.inail.it;
2. selezionare Registrazione;
3. accedere alla sezione Registrazione utente generico;
4. compilare con i suoi dati la maschera "Registrazione utente generico" specificando se si tratta di azienda o amministrazione non soggetta ad assicurazione INAIL e, infine, cliccare su "SALVA".
L'utente che si è registrato riceverà all'indirizzo e-mail che ha indicato nella maschera "Registrazione utente generico" un messaggio con l'indicazione di una password.
Con il proprio codice fiscale e la password, l'utente entrerà sul sito www.inail.it in "Punto Cliente", dove selezionerà la funzione "Ditte non INAIL" - "Anagrafica" (Nuova ditta) e compilerà una maschera con tutti i dati anagrafici della Ditta. A
questo punto, verrà attribuito alla Ditta il numero di "Codice Cliente" ed un pin (4 cifre).
Qualora il titolare o il delegato della Ditta abbia difficoltà ad eseguire le sopraindicate operazioni, può rivolgersi ad una qualsiasi Sede dell'Istituto. Sarà l'operatore della Sede che, sostituendosi al datore di lavoro, effettuerà tutto il percorso sopra riportato fino all'attribuzione del numero di "Codice Cliente" e del pin. Naturalmente, l'operatore Inail dovrà indicare nella schermata "Registrazione utente generico" il proprio indirizzo e-mail (es.: m.rossi@inail.it).
Quando il datore di lavoro decide di non curare direttamente o a mezzo di propri dipendenti l'inserimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, può affidare l'incarico ad un delegato (es. consulente del lavoro, associazione di categoria). In questo caso se il delegato è già autorizzato all'accesso su "Punto Cliente", avrà la possibilità di procedere all'inserimento degli RLS, per i clienti in delega, senza effettuare altre operazioni; se la ditta/pubblica amministrazione non è ancora inserita nelle deleghe del consulente del lavoro, in quanto non soggetta ad INAIL, il delegato medesimo potrà effettuare le operazioni di registrazione per conto della ditta/pubblica amministrazione come sopra descritto.
Se la ditta/pubblica amministrazione ha già effettuato la registrazione, può fornire al Consulente del lavoro il Codice cliente ed il codice PIN per gli adempimenti di cui sopra.
Nel momento in cui siano state effettuate le operazioni di registrazione e conseguentemente si possiede un Codice Cliente, si potrà selezionare l'applicazione DICHIARAZIONE RLS per procedere alla comunicazione oggetto della presente circolare con le informazioni e secondo le modalità che seguono:

UNITÀ PRODUTTIVA
PROGRESSIVO UNITÀ PRODUTTIVA
DENOMINAZIONE
INDIRIZZO
COMUNE
PROVINCIA
CAP

DATI ANAGRAFICI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA
CODICE FISCALE
COGNOME
NOME
DATA INIZIO INCARICO (ai fini del monitoraggio della cadenza temporale delle nomine) Se ci sono più unità produttive la procedura consente l'attivazione di più maschere e, conseguentemente, i dati relativi al RLS devono essere indicati con riferimento all'unità in cui opera.
Terminato l'inserimento ed effettuato l'invio da parte dell'utente, la procedura registra in archivio i dati comunicati storicizzandoli e rilascia all'utente stampa della ricevuta della comunicazione, anche ai fini della esibizione in caso di accesso da parte degli organi vigilanti, competenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
Per quanto riguarda l'inoltro della dichiarazione, come già detto in precedenza, l'accesso ai Servizi di Punto Cliente è riservato alle Aziende e ai Delegati delle Aziende. Qualora si utilizzi il meccanismo delle subdeleghe, i subdelegati potranno inserire tutti i dati relativi ad una o più unità

produttive ma l'avvio iniziale e l'inoltro finale della dichiarazione potranno essere effettuati unicamente dall'utenza principale.

COMUNICAZIONI SUCCESSIVE
(a seguito di nuove nomine e/o designazioni intervenute)
Il soggetto interessato, che deve effettuare la segnalazione a seguito di intervenute nuove nomine e/o designazioni, é già in possesso del Codice Cliente e pertanto potrà selezionare l'applicazione DICHIARAZIONE RLS per procedere
all'aggiornamento della comunicazione oggetto della presente circolare secondo le modalità che seguono:
• apre la lista a suo tempo inviata
• visualizza la unità produttiva
• modifica il codice fiscale, il nominativo (cognome e nome) e la data inizio incarico
• inoltra

MODIFICA DEI DATI
Qualora l'utente ritenga di dover modificare alcuni dati dopo aver inviato la comunicazione, utilizzerà l'apposita funzione modifica.
Il sistema prevede che tale operazione sia chiusa entro 5 giorni dall'apertura. Scaduto tale termine il sistema chiude automaticamente la richiesta di modifica e conserva la registrazione della comunicazione preesistente. Pertanto, per produrre
effetti di modifica, la richiesta dovrà essere riproposta.

SANZIONI
L'art.55 del Decreto legislativo n. 81/2008, cosi' come modificato dall'art. 32 del Decreto legislativo n.106/2009: "Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente" prevede, in caso di violazione dell'art. 18 comma 1, lettera aa) del Decreto legislativo n. 81/2008, nel testo modificato dall'art. 13 lettera f) dal Decreto legislativo n. 106/2009, una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 50,00 a 300,00.
Qualora per problemi tecnici l'inserimento non potesse avvenire on line, si potrà inviare eccezionalmente la segnalazione di cui trattasi al fax 800 657 657 - utilizzando il modello predisposto che può essere richiesto presso le Sedi dell'Istituto o scaricato dal sito dell'INAIL: www.inail.it.

F. to IL DIRETTORE GENERALE

14 – La valutazione dei rischi

14.1 DEFINIZIONE DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
(articolo 2, comma 1, lettera q), DLgs 81/08)

Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera q), del DLgs 81/08, la valutazione dei rischi è la "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza".

Lo stesso articolo 2, al comma 1, lettere r) e s) definisce:

- "pericolo": proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
- "rischio": probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

La valutazione dei rischi e la elaborazione del documento previsto dall'articolo 28 (DVR), costituiscono obbligo non delegabile del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a).

14.2 LA VALUTAZIONE DEI RISCHI
(articoli 28 e 29, DLgs 81/08)

La valutazione dei rischi deve riguardare

- tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori
- gli aspetti necessari ai fini della scelta delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché ai fini della sistemazione dei luoghi di lavoro;
- i rischi propri di gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004;
- i rischi per le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal DLgs 151/01;
- i rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi
- i rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Per le nuove imprese il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi ed il relativo documento deve essere elaborato entro novanta giorni dalla data di inizio della attività.

Il datore di lavoro deve effettuare la valutazione ed elaborare il relativo documento in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi previsti dall'articolo 41, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità precedentemente enunciate:

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

A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate e il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato nel termine di trenta giorni dalle variazioni sopravvenute.

La valutazione dei rischi per le attività che occupano fino a 10 lavoratori (articolo 29, comma 5, DLgs 81/08)

I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f) del DLgs 81/08, tali procedure devono essere elaborate, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ed emanate con apposito decreto interministeriale.

Fino a 18 mesi dopo la data di entrata in vigore del decreto interministeriale e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare la effettuazione della valutazione dei rischi.

La procedura di autocertificazione, però, non può essere applicata alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), g):

- aziende industriali a rischio di incidente rilevante di cui all'articolo 2 del DLgs 334/99 e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto;
- centrali termoelettriche;
- impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del DLgs 230/95 (impianti ed installazioni nucleari o impianti in cui vengono trattati o stoccati materiali fissili radioattivi;
- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

La valutazione dei rischi per le attività che occupano fino a 50 lavoratori (articolo 29, commi 6, 6 bis, 7, DLgs 81/08)

I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f); nelle more dell'elaborazione di tali procedure la valutazione deve essere effettuata come per le aziende con più di 50 lavoratori.

Tali procedure non sono applicabili:

- nelle aziende industriali a rischio di incidente rilevante di cui all'articolo 2 del DLgs 334/99 e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto;
- nelle centrali termoelettriche;
- negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del DLgs 230/95 (impianti ed installazioni nucleari o impianti in cui vengono trattati o stoccati materiali fissili radioattivi;
- nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.
- aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto;
- aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV del DLgs 81/08 (cantieri temporanei e mobili)

La valutazione dei rischi da stress lavoro correlato
(articolo 28, comma 1 bis, DLgs 81/08)

Relativamente alla valutazione dello stress lavoro-correlato il DLgs 81/08 rinvia alle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, precisando che il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, dal 31 dicembre 2010 (articolo 7, comma 12 del DL 78/10 convertito in legge 122/10).

14.3 IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
(articoli 28 e 29, DLgs 81/08)

Il documento di valutazione dei rischi (DVR), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53 del decreto, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa.

Data certa del DVR
(articolo 28, comma 2, DLgs 81/08)

Ai fini della certezza della data, il Garante per la protezione dei dati personali aveva rilevato nel Provvedimento del 5 dicembre 2000 (Misure minime di sicurezza - Chiarimenti sulla data certa dell'atto previsto dall'art. 1 della L. 325/2000), come questo requisito "si collega con la comune disciplina civilistica in materia di prove documentali e, in particolare, con quanto previsto dagli artt. 2702 e 2704 del codice civile, i quali recano un'elencazione non esaustiva degli strumenti per attribuire data certa ai documenti, consentendo di provare tale data anche in riferimento a ogni "fatto che stabilisca in modo egualmente certo l'anteriorità della formazione del documento" (art. 2704, terzo comma, cod. civ.).

Da queste premesse, il Garante individuava le seguenti possibilità che riteneva concretamente utilizzabili:

a) ricorso alla c.d. "autoprestazione" presso uffici postali prevista dall'art. 8 del DLgs. 22 luglio 1999, n. 261, con apposizione del timbro direttamente sul documento avente corpo unico, anziché sull'involucro che lo contiene;
b) per le amministrazioni pubbliche, adozione di un atto deliberativo di cui sia certa la data in base alla disciplina della formazione, numerazione e pubblicazione dell'atto;
c) apposizione della c.d. marca temporale sui documenti informatici (art. 15, comma 2, legge 15 marzo 1997, n. 59; DPR 10 novembre 1997, n. 513; artt. 52 e seguenti DPCM 8 febbraio 1999);
d) apposizione di autentica, deposito del documento o vidimazione di un verbale, in conformità alla legge notarile; formazione di un atto pubblico;
e) registrazione o produzione del documento a norma di legge presso un ufficio pubblico."

In alternativa a tali modalità il comma 2, dell'articolo 28 del DLgs 81/08, come modificato dall'articolo 18 del DLgs 106/09 prevede che la data certa può essere attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove previsto.

I contenuti del DVR
(articolo 28, comma 2, DLgs 81/08)

Il DVR deve contenere:
a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa.;
b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.

Il contenuto del DVR deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute in altre disposizioni del DLgs 81/08 (Rischi da agenti biologici, chimici, cancerogeni, fisici, ecc.) .

Il DVR, e quello di cui all'articolo 26, comma 3 (documento unico di valutazione dei rischi da interferenze – DUVRI), devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

14.4 GLI ADEMPIMENTI SPECIFICI PER ALCUNE TIPOLOGIE DI RISCHIO

Fermi restando gli obblighi generali in materia di valutazione dei rischi, il DLgs 81/08 prescrive per talune tipologie di rischio alcuni adempimenti specifici previsti nei sotto indicati articoli.

Agenti fisici	art. 181
Rumore	art. 190
Vibrazioni	art. 202
Radiazioni ottiche	art. 216
Agenti chimici	art. 223
Agenti cancerogeni e mutageni	art. 236
Amianto	art. 249
Agenti biologici	art. 271
Atmosfere esplosive	art. 290

APPENDICE – DOCUMENTAZIONE

❶

ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUL LAVORO
Dipartimento Tecnologie di Sicurezza

Dr. Arch. Marcello Tambone

CHECK LIST PER LA COMPILAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO
(Documento scaricabile al'indirizzo: http://www.ispesl.it/sitoDts/Linee_guida/check_list.pdf)

In osservanza del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ogni datore di lavoro, in relazione alla natura della propria azienda, tenendo nel dovuto conto delle "misure generali di tutela" dei lavoratori concernenti:

- la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- l'eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico e, ove ciò non è possibile, la loro riduzione al minimo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, ovvero è meno pericoloso;
- rispetto dei principi ergonometrici nella concezione dei posti di lavoro e nella scelta delle attrezzature;
- la priorità delle misure di protezione collettive rispetto a quelle individuali;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o possono essere esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato di agenti fisici, chimici o biologici sui luoghi di lavoro;
- il controllo sanitario dei lavoratori esposti a rischi specifici;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- le misure di protezione collettiva ed individuale;
- le misure di emergenza da adottare in caso di primo soccorso, di lotta all'incendio, di evacuazione e di pericolo grave ed immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di locali, impianti, macchine ed attrezzature, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza;
- l'informazione, la formazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, ovvero dei loro rappresentanti, circa le questioni concernenti la sicurezza e la salute nei luoghi di

lavoro;

- le istruzioni ai lavoratori ;

è tenuto alla redazione di un "documento" contenente:

1. una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
2. l'indicazione delle misure dio prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
3. il programma delle misure ritenute più opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
4. l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
5. l'indicazione del nominativo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
6. l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento;

Il datore di lavoro quindi, che per redigere il "documento", deve analizzare i luoghi di lavoro dei quali è responsabile, può avvalersi di opportune cheklist, che pur non sostituendo l'analisi dei luoghi di lavoro, CHE É E DEVE ESSERE il risultato di verifiche dirette delle aree di lavoro, possono risultare assai utili per evitare possibili errori ed omissioni.
La presente trattazione quindi, vuole fornire una idonea linea guida (non esaustiva) concernente:

A) Strutture edilizie - sicurezza e benessere dei lavoratori;
B) Macchine ed impianti;
C) Attività ed attrezzature di lotta agli incendi,
che necessitano di essere opportunamente considerate nella compilazione del documento di valutazione dei rischi e nella successiva, importantissima, programmazione delle manutenzioni.

A) STRUTTURE EDILIZIE - SICUREZZA E BENESSERE DEI LAVORATORI

- **Documento di valutazione dei rischi:**

1) verificare la presenza della avvenuta redazione del "documento" di valutazione dei rischi dei luoghi di lavoro;
2) verificare periodicamente i luoghi di lavoro al fine di rilevare eventuali "apprezzabili" mutamenti:

a) nell'organizzazione del lavoro,

b) nel numero dei lavoratori presenti,

c) nell' utilizzo delle aree (ovvero dei locali) di lavoro;

3) provvedere ad aggiornare il "documento" nel caso di mutamenti "apprezzabili" dei luoghi di lavoro.

- **Altezza, superficie e cubatura:**

1) verificare che l'altezza delle aree di lavoro non siano inferiori a metri 3.00 (salvo deroghe ovvero regolamenti comunali);

2) verificare che la superficie a disposizione di ogni lavoratore non sia inferiore a 2.00 m^2 (salvo deroghe);

3) verificare che la cubatura a disposizione di ogni lavoratore non sia inferiore a 10.00 m^3 (salvo deroghe).

- **Vie di circolazione e pavimenti e passaggi:**

1) verificare l'idoneità delle vie di circolazione e dei passaggi (larghezza, fruibilità);

2) verificare che le vie di circolazione siano munite della prevista segnaletica di emergenza conforme al D. Lgs. 493/96;

3) verificare che le vie di circolazione siano munite di illuminazione di emergenza;

4) controllare l'integrità delle pavimentazioni;

5) controllare che le pavimentazioni non presentino punti o aree scivolose.

- **Vie ed uscite di emergenza:**

1) verificare l' idoneità delle vie e delle uscite di emergenza (larghezza e fruibilità ecc.), tenendo nel dovuto conto il numero delle persone destinate al loro utilizzo;

2) verificare la presenza della prevista segnaletica di emergenza, conforme al D. Lgs. 493/96;

3) verificare la presenza della illuminazione di emergenza;

4) verificare periodicamente:

a) la fruibilità delle vie e delle uscite di emergenza;

b) l'efficienza dell'illuminazione di emergenza.

- **Porte e portoni:**

1) verificare l'idoneità delle porte (larghezza e fruibilità);

2) individuare quali porte sono ubicati sulle "vie di esodo";

3) individuare le porte la cui apertura è nel verso dell'esodo;

4) individuare le porte dotate di maniglioni antipanico;

5) individuare quali porte hanno le caratteristiche di resistenza al fuoco (REI).

- **Scale:**

1) verificare numero ed ubicazione delle scale;

2) verificare la tipologia delle scale (ad esempio: scala rettilinea, elicoidale, a chiocciola ecc.);

3) verificare la larghezza delle rampe;

4) verificare il numero dei gradini della singola rampa;

5) verificare le dimensioni dei gradini (alzata e pedata);

6) controllare l'idoneità dei parapetti e dei corrimano;

7) controllare la presenza di idoneo antisdrucciolo.

- **Scale di emergenza:**

1) verificare la effettiva presenza di scale di emergenza nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l' ubicazione delle scale di emergenza;

3) controllare la larghezza delle rampe;

4) verificare se le scale di emergenza sono ubicate all'interno o all'esterno della struttura edilizia;

5) verificare la tipologia a cui appartengono le scale di emergenza interne (ad esempio scala: a) protetta, b) a prova di fumo; c) a prova di fumo con disimpegno mantenuto in soprapressione ecc.).

- **Scale a pioli fissate su pareti o incastellature verticali o con inclinazione superiore a 75°**

1) verificare la effettiva presenza di scale a pioli nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l' ubicazione ;

3) verificare la presenza di idonei dispositivi di protezione contro la caduta dei lavoratori (gabbia metallica od equivalenti);

4) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori autorizzati all'utilizzo delle scale a pioli.

- **Scale semplici portatili:**

1) verificare la effettiva presenza di scale portatili nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e i luoghi (o i locali) d'uso;

3) verificare la tipologia delle scale portatili (ad esempio: scala in appoggio, scala doppia ecc.);

4) verificare periodicamente le condizioni dei componenti di sicurezza delle scale;

5) verificare la avvenuta informazione dei lavoratori autorizzati all'utilizzo delle scale portatili.

- **Parapetti:**

1) verificare l' idoneità dei parapetti installati nei luoghi di lavoro (altezza, solidità e costituzione dei componenti);

2) controllare periodicamente le condizioni di conservazione dei parapetti.

- **Portata dei solai di archivi, magazzini, depositi:**

1) verificare l' idoneità della portata dei solai di archivi, magazzini e depositi rispetto ai carichi su essi gravanti;

2) verificare l' idoneità della distribuzione dei carichi sui solai;

3) controllare la presenza dei necessari cartelli indicanti i carichi massimi ammissibili, espressi in Kg. / m^2.

- **Pareti trasparenti e vetrate:**

1) verificare la effettiva presenza di pareti trasparenti e vetrate nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l'ubicazione;

3) verificare che le pereti trasparenti e le vetrate dispongano di idonee segnalazioni che ne evidenzino la presenza;

4) verificare l' accessibilità delle pareti trasparenti e delle vetrate (cioè quando le persone possono venire a contatto durante l'uso ragionevolmente prevedibile);

5) individuare quali pareti trasparenti e vetrate, risultano protette (cioè munite di accorgimenti che eliminano il rischio connesso alla loro eventuale rottura);

6) controllare le caratteristiche di sicurezza delle vetrature (vetri temperati, stratificati, armati ecc.).

- **Locali sotterranei:**

1) verificare la presenza di locali sotterranei nei luoghi di lavoro;
2) verificare che all'interno dei locali sotterranei siano attuate lavorazioni saltuarie (salvo deroghe);
3) verificare periodicamente le condizioni igieniche dei locali sotterranei;
4) verificare periodicamente le condizioni microclimatiche dei locali interrati (con speciale riferimento all'umidità).

- **Depositi, archivi e magazzini di materiale cartaceo:**

1) verificare la presenza di depositi, archivi e magazzini nei luoghi di lavoro;
2) verificare l' ubicazione dei depositi, archivi e magazzini e la quantità di materiale cartaceo in essi depositato;
3) verificare la presenza di:
   a) compartimentazioni;
   b) rivelatori d' incendio, collegati ad idonei dispositivi di allarme incendio;
   c) dispositivi o impianti di lotta agli incendi;
4) verificare, la presenza di idoneo CPI, se il quantitativo di materiale cartaceo depositato in ciascun locale risultasse superiore a 5.000 Kg.. Nel caso in cui tale certificato mancasse, attivare le procedure tecnico-amministrative finalizzate all'ottenimento del CPI (punto 43 del DM 16/2/82);
5) controllare la stabilità delle scaffalature installate negli archivi, magazzini e depositi, e quando necessario, provvedere al loro ancoraggio (a muro, ovvero tra scaffalature contrapposte);
6) verificare periodicamente le condizioni igieniche dei locali;
7) controllare la presenza di un contratto di manutenzione dei dispositivi e gli impianti di lotta agli incendi istallati;
8) verificare la avvenuta informazione dei lavoratori addetti ai depositi, archivi e magazzini.

- **Refettori e mense:**

1) verificare la presenza di refettori e mense nei luoghi di lavoro;
2) verificare il numero massimo delle persone che possono essere presenti nei refettori e nelle mense e conseguentemente controllare se i moduli di uscita da tali locali risultano sufficienti.

- **Aule magne, sale per corsi e seminari**

1) verificare la presenza di aule magne, sale per corsi e seminari nei luoghi di lavoro;
2) verificare il numero massimo delle persone che possono essere presenti nelle sale e conseguentemente controllare se i moduli di uscita da queste risultano sufficienti;
3) verificare, la presenza di idoneo CPI, se la capienza di una singola sala risulta superiore a 100 persone; nel caso in cui tale certificato mancasse, attivare le procedure tecnico-amministrative finalizzate all'ottenimento del CPI (punto 83 del DM 16/2/82);
4) verificare la presenza di cartelli indicanti il numero massimo di persone che possono essere presenti contemporaneamente in ciascuna delle sale.

- **Servizi igienici:**

1) verificare il numero e l' ubicazione dei servizi igienici per uomini e donne; 2) verificare la presenza di idonei servizi igienici per portatori di handicap; 3) controllare periodicamente l'igiene dei servizi igienici .

- **Illuminazione naturale ed artificiale dei locali:**

1) verificare l'idoneità dell' illuminazione naturale di tutti i locali di lavoro;

2) verificare, ai fini della illuminazione naturale, l'esposizione dei locali di lavoro; 3) verificare l'idoneità dell'illuminazione artificiale dei locali;

4) analizzare la tipologia dei punti luce dell'illuminazione artificiale (lampade al neon, plafoniere a soffitto ecc.);

5) controllare periodicamente il funzionamento e l'integrità dei singoli punti luce.

- **Illuminazione di emergenza:**

1) verificare la effettiva presenza di impianti, (o dispositivi), di illuminazione di emergenza nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l' ubicazione dei punti luce di emergenza;

3) controllare le caratteristiche delle lampade e loro alimentazione elettrica;

4) verificare periodicamente il funzionamento dei singoli punti luce; 5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione.

- **Segnaletica di emergenza:**

1) verificare la presenza e l'idoneità della segnaletica di emergenza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle vie e alle uscite di emergenza;

2) verificare la presenza di idonea segnalazione di soffitti od architravi bassi ovvero scalini alti (strisce a 45°di colore bianco/rosso ovvero nero/giallo).

3) controllare periodicamente le condizioni di conservazione dei cartelli, specialmente se installati all'esterno delle strutture edilizie.

- **Segnaletica aggiuntiva:**

1) verificare la presenza di segnaletica aggiuntiva nei luoghi di lavoro (planimetrie dei luoghi di lavoro);

2) verificare la necessità di installare una idonea segnaletica aggiuntiva, ove mancante ;

3) verificare periodicamente le condizioni di conservazione dei cartelli.

- **Temperatura dei locali:**

1) verificare l' idoneità della temperatura dei luoghi di lavoro, tenendo nel dovuto conto del tipo di attività.

- **Rumore:**

1) verificare l' avvenuta "valutazione del rischio da rumore" in osservanza al D. Lgs. N. 195 del 10/4/2006.

- **Rifiuti speciali:**

1) verificare la presenza di rifiuti speciali nei luoghi di lavoro (ad esempio il toner delle stampanti);

2) verificare la presenza dei necessari contenitori;

3) controllare la presenza di un idoneo contratto con impresa autorizzata per lo smaltimento dei rifiuti speciali;

4) verificare la avvenuta informazione dei lavoratori in merito allo smaltimento dei rifiuti speciali.

- **Movimentazione manuale dei carichi:**

1) verificare la presenza di attività che comportino la "movimentazione manuale dei carichi" nei luoghi di lavoro;

2) verificare la presenza di:

   a) misure organizzative;

   b) attrezzature meccaniche, per il trasporto di carichi superiori a 30 Kg. ;

3) controllare la avvenuta formazione dei lavoratori addetti alla movimentazione manuale ei carichi;

4) controllare la avvenuta sorveglianza sanitaria dei lavoratori addetti alla movimentazione manuale dei carichi (quando prevista).

- **Attrezzature munite di videoterminali:**

1) verificare la presenza di lavoratori addetti ai VDT nei luoghi di lavoro;
2) verificare la idoneità ergonomica dei posti di lavoro per VDT;
3) verificare la avvenuta formazione dei lavoratori addetti ai VDT;
4) verificare la avvenuta sorveglianza sanitaria dei lavoratori addetti ai VDT (ove prevista).

- **Attrezzature di lavoro:**

1) verificare la tipologia delle attrezzature di lavoro presenti nei luoghi di lavoro (esempio "macchina fotocopiatrice");
2) verificare la data ed i locali di installazione;
3) controllare il nominativo dell'impresa incaricata della manutenzione;
4) controllare la periodicità degli interventi di manutenzione;
5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione;
6) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori addetti alle attrezzature di lavoro.

- **Dispositivi di Protezione Individuali (DPI):**

1) verificare le necessità "in materia di protezione individuale" dei lavoratori nel normale svolgimento delle loro attività;
2) verificare se i DPI in dotazione dei lavoratori risultano:
   a) sufficienti;
   b) insufficienti (e quindi da integrare);
   c) in buono stato di conservazione;
   d) in cattivo stato di conservazione (e quindi da sostituire); 3) controllare periodicamente lo stato di conservazione dei DPI.

- **Pronto soccorso:**

1) controllare la presenza del "pacchetto di medicazione" nei luoghi di lavoro;
2) controllare la presenza della "cassetta di pronto soccorso" nei luoghi di lavoro;
3) controllare la presenza della "camera di medicazione" nei luoghi di lavoro ;
4) verificare periodicamente l'idoneità dei contenuti sanitari, che devono essere quelli indicati nel decreto 15/7/2003 n. 388.

- **Registro infortuni:**

1) verificare la presenza di un registro infortuni nei luoghi di lavoro;

B) MACCHINE ED IMPIANTI

- **Impianti elettrici e di protezione delle scariche atmosferiche:**

1) verificare la tipologia degli impianti e data della loro realizzazione;
2) verificare la presenza della dichiarazione di conformità se l' impianto elettrico è stato realizzato successivamente all'entrata in vigore della legge 5/3/90 n. 46;
3) verificare la presenza del mod. "B" , concernente l'impianto di messa a terra;
4) verificare la presenza del mod. "A" , concernente la verifica dell'impianto contro le scariche

atmosferiche;

5) verificare la presenza di un interruttore generale dell'impianto elettrico;

6) verificare la presenza di quadri "di piano" muniti di interruttori differenziali;

7) verificare la presenza di idonee etichette sugli interruttori dei quadri "di piano";

8) verificare la presenza di gruppi sussidiari (gruppi elettrogeni);

9) verificare la presenza di gruppi di continuità (UPS).

10) verificare la presenza di un opportuno contratto di manutenzione programmata;

11) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni singolo impianto;

12) controllare le date delle ultime verifiche (quinquennali) dell'impianto:

a) di terra;

b) contro le scariche atmosferiche

da parte della AUSL competente per territorio.

- **Impianti termici:**

1) verificare l' ubicazione di impianti termici nei luoghi di lavoro;

2) verificare le tipologie del combustibile (a gasolio, a gas ecc.);

3) verificare la presenza dei "libretti di impianto", se gli impianti hanno potenzialità inferiore a 35 KW ;

4) verificare la presenza dei "libretti di centrale", se gli impianti hanno potenzialità superiore a 35 KW;

5) verificare la presenza dei CPI (o NOP), se gli impianti hanno potenzialità superiore a 116 KW; nel caso in cui tali certificati mancassero, attivare le procedure tecnico-amministrative finalizzate all'ottenimento dei CPI relativi (punto 92 del DM 16/2/82);

6) verificare la avvenuta nomina dei responsabili degli esercizi di manutenzione;

7) controllare la data dell' ultimo intervento di manutenzione di ogni singolo impianto termico;

8) controllare la data degli ultime verifiche di emissione fumi di ogni singolo impianto termico.

- **Impianti di condizionamento:**

1) verificare la effettiva presenza di impianti di condizionamento nei luoghi di lavoro;

2) verificare la potenzialità degli impianti;

3) verificare la frequenza di manutenzione dei filtri;

4) controllare la data degli ultimi interventi di manutenzione;

5) controllare la data degli ultimi interventi di manutenzione filtri.

- **Macchine:**

1) verificare la presenza di macchine nei luoghi di lavoro;

2) verificare la presenza di macchine antecedenti all'entrata in vigore del DPR 24/0/71996 n. 459 (e rispondenti quindi al DPR 547/55);

3) verificare la presenza di macchine successive all'entrata in vigore del DPR 24/0/71996 n. 459 (e quindi marcate CE);

4) verificare la presenza del manuale di istruzioni di ogni macchina;

5) verificare la presenza di un contratto di manutenzione programmata;

6) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni singola macchina;

7) verificare la avvenuta formazione dei lavoratori addetti alle macchine.

- **Gruppi per la produzione di energia elettrica sussidiaria:**

1) verificare la presenza di gruppi elettrogeni nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero, l'ubicazione e la potenza dei gruppi elettrogeni;

3) verificare la presenza di idoneo CPI, se la potenza di ogni gruppo elettrogeno risulta superiore a 25 KW; nel caso in cui tale certificato mancasse, attivare le procedure tecnico-amministrative finalizzate all'ottenimento del CPI relativo (punto 64 del DM 16/2/82);

4) verificare la presenza di contratti di manutenzione;

5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione per ogni singolo gruppo elettrogeno;

6) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori addetti ai gruppi elettrogeni.

- **Ascensori e montacarichi:**

1) verificare l'effettiva presenza di ascensori e montacarichi nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l'ubicazione;

3) verificare la tipologia del singolo impianto (ad esempio a fune, idraulico ecc.);

4) verificare il nominativo dell'impresa di manutenzione di ogni singolo impianto;

5) verificare la presenza della licenza di ogni impianto (per impianti installati fino al 30/6/99) e la marcatura CE (per impianti installati dopo il 30/6/99);

6) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni singolo impianto;

7) controllare la data dell'ultima verifica (biennale) da parte di AUSL competente per territorio (o Ministero del Lavoro per stabilimenti industriali e aziende agricole) di ogni impianto.

- **Apparecchi a pressione:**

1) verificare l'effettiva presenza di apparecchi a pressionenei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l'ubicazione;

3) verificare il nominativo dell'impresa di manutenzione di ogni singolo apparecchio;

4) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni singolo apparecchio;

5) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori addetti agli apparecchi a pressione.

- **Apparecchi di sollevamento (gru):**

1) verificare la effettiva presenza di gru nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l'ubicazione;

3) verificare le tipologie delle gru (gru a struttura limitata, gru a ponte, gru a cavalletto ecc.);

4) verificare se la portata delle gru supera i 200 Kg. ;

5) verificare il nominativo dell'impresa di manutenzione per ogni singola gru;

6) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni singola gru;

7) controllare la data dell'ultima verifica (annuale) della AUSL. competente per territorio per ogni singola gru con portata superiore a 200 Kg. ;

8) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori addetti alle gru

- **Ponti sviluppabili su carro:**

1) verificare la effettiva presenza di ponti sviluppabili nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l'ubicazione;

3) verificare le tipologie degli apparecchi;

4) verificare il nominativo dell'impresa di manutenzione di ogni singolo ponte;

5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni singolo ponte;

6) controllare la data dell'ultima verifica (annuale) da parte della AUSL competente per territorio di ogni ponte;

7) verificare la avvenuta formazione dei lavoratori addetti ai ponti sviluppabili.

C) ATTIVITÀ ED ATTREZZATURE DI LOTTA AGLI INCENDI

- **Classificazione del "rischio d'incendio":**

1) verificare la presenza della avvenuta "valutazione del rischio d'incendio" e la relativa classificazione in:

a) "rischio d'incendio basso";

b) "rischio d'incendio medio";

c) rischio d'incendio elevato",

dei luoghi di lavoro. Qualora tale valutazione fosse mancante, provvedere ad effettuarla.

- **Piano di emergenza**

1) verificare la necessità di disporre di un idoneo "piano di emergenza" dei luoghi di lavoro, e se mancante e necessario, provvedere alla redazione dello stesso;

2) verificare la avvenuta nomina degli "addetti alla gestione delle emergenze";

3) verificare I' idoneità del numero degli "addetti alla gestione delle emergenze" e controllare la loro corretta distribuzione nelle aree di lavoro;

4) verificare la avvenuta formazione dei lavoratori addetti alla gestione delle emergenze;

5) verificare la avvenuta formazione ed informazione di tutti i lavoratori presenti nei luoghi di lavoro, comprendente ('annuale esercitazione di evacuazione dai luoghi di lavoro.

- **Certificati di prevenzione incendi (CPI)**

1) verificare la presenza di attività a rischio d'incendio nei luoghi del lavoro (elenco allegato al DM 16/2/82);

2) verificare le attività che necessitano di CPI (ad esempio, per l'attività n. 43 - depositi di carta, cartone ecc. - se il quantitativo di materiale cartaceo è inferiore a 5.000 Kg. , non è necessario richiedere il CPI);

3) verificare la effettiva presenza del CPI (o NOP) per quelle attività rientranti nell'obbligo di cui al DM 16/2/82, ovvero attivare le procedure tecnico-amministrative finalizzate al suo ottenimento per quelle che ne fossero sprovviste.

- **Dispositivi portatili e / o carrellati (estintori) di lotta agli incendi:**

1) verificare il numero e l' ubicazione degli estintori;

2) analizzare il tipo di estinguente (a polvere chimica ad anidride carbonica, a schiuma ecc.), e la classe di fuoco di appartenenza (A, B, C, D);

3) analizzare le caratteristiche degli estintori (ad esempio: estintore portatile a polvere da 6 Kg. - 13 A 89 B);

4) controllare la data degli ultimi interventi di manutenzione;

5) controllare periodicamente l'integrità dei componenti degli estintori;

6) verificare l'avvenuta formazione dei lavoratori addetti alla gestione delle emergenze, all'uso degli estintori.

- **Dispositivi fissi di lotta agli incendi (idranti):**

1) verificare la effettiva presenza degli idranti nei luoghi di lavoro;
2) verificare il numero l' ubicazione;
3) verificare la data dell'ultimo intervento di manutenzione;
4) verificare periodicamente l'integrità dei componenti;
5) controllare periodicamente la pressione dell'impianto (da effettuarsi nei punti più sfavorevoli, come ad esempio ai piani più alti di un edificio);
6) controllare periodicamente il funzionamento delle pompe;
7) verificare l'avvenuta formazione dei lavoratori addetti alla gestione delle emergenze all'uso degli idranti.

- **Impianti automatici e / o manuali di spegnimento d'incendio:**

1) verificare la effettiva presenza di impianti di spegnimento d'incendio nei luoghi di lavoro;
2) verificare il numero l' ubicazione;
3) verificare la tipologia degli estinguenti (ad esempio: ad acqua (a diluvio, sprinkler), a gas, ad anidride carbonica, ecc.);
4) controllare periodicamente il funzionamento degli impianti (simulazioni);
5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni impianto;
6) verificare l'avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori, sulla presenza e sulle problematiche concernenti gli impianti automatici e/o manuali di spegnimento d'incendio.

- **Attacchi per autopompa dei VV.F.**

1) verificare la effettiva presenza di attacchi per autopompa dei VV.F. , nei luoghi di lavoro;
2) verificare il numero l' ubicazione;
3) controllare la data dell'ultima verifica di funzionamento di ogni attacco;
4) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni attacco;
5) verificare la avvenuta informazione dei lavoratori addetti alla gestione delle emergenze, della presenza e l'ubicazione degli attacchi per autopompa dei VV.F., al fine di fornire, in caso di incendio, idonea collaborazione ai VV.F. .

- **Dispositivi di rivelazione incendi:**

1) verificare la effettiva presenza di rivelatori d'incendio nei luoghi di lavoro;
2) verificare il numero l' ubicazione;
3) analizzare la tipologia dei dispositivi (rivelatori di fumo, di calore, ottici ecc.);
4) controllare la data dell'ultima verifica di funzionamento dei rivelatori d'incendio;
5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione dei rivelatori d'incendio.

- **Dispositivi di allarme acustico e / o ottico:**

1) verificare la effettiva presenza di dispositivi di allarme nei luoghi di lavoro;
2) verificare la tipologia dei dispositivi di allarme (a sirena, a campana ecc.) ed il numero dei ripetitori installati in ogni piano della struttura edilizia in esame;
3) controllare la data dell'ultima verifica di funzionamento;
4) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione;
5) verificate che tutti i lavoratori siano stati informati, sul comportamento da adottare alla attivazione del segnale di allarme.

- **Pulsanti per l'attivazione manuale dei dispositivi di allarme acustico e / o ottico:**

1) verificare la effettiva presenza di tali dispositivi nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero dei pulsanti per ciascun piano e loro ubicazione;

3) controllare che ogni pulsante disponga di idonea targhetta descrittiva della sua funzione;

4) controllare la data dell'ultima verifica di funzionamento;

5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione;

6) verificare la avvenuta informazione dei lavoratori sull'utilizzo dei pulsanti per l'attivazione manuale dei dispositivi di allarme.

- **Evacuatori di fumo e calore (EFC):**

1) verificare la effettiva presenza degli EFC nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l' ubicazione;

3) controllare la data dell'ultima verifica di funzionamento di ogni EFC;

4) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni EFC;

5) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori, circa la presenza e la funzione dei EFC.

- **Porte resistenti al fuoco (REI):**

1) verificare la effettiva presenza di porte resistenti al fuoco nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero delle porte REI e loro ubicazione;

3) verificare le caratteristiche di resistenza al fuoco delle porte (REI 60, REI 90 ecc.);

4) individuare le porte REI munite di maniglioni antipanico e loro ubicazione;

5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione;

6) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori, circa la presenza, l'ubicazione e la funzione delle porte REI, e sulla necessità che queste siano mantenute costantemente chiuse (quando non previsto il contrario).

- **Armadi contenenti attrezzature di lotta agli incendi e DPI per l'antincendio (elmetti, occhiali di sicurezza, guanti ignifughi ecc.):**

1) verificare la effettiva presenza degli armadi per attrezzature antincendio nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l'ubicazione;

3) controllare la data dell'ultima verifica della idoneità delle attrezzature antincendio contenute in tali armadi;

4) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori, circa la presenza, l'ubicazione ed i contenuti degli armadi antincendio.

- **Pulsanti per l'attivazione manuale dei dispositivi di allarme acustico e / o ottico:**

1) verificare la effettiva presenza di tali dispositivi nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero dei pulsanti per ciascun piano e loro ubicazione;

3) controllare che ogni pulsante disponga di idonea targhetta descrittiva della sua funzione;

4) controllare la data dell'ultima verifica di funzionamento;

5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione;

6) verificare la avvenuta informazione dei lavoratori sull'utilizzo dei pulsanti per l'attivazione manuale dei dispositivi di allarme.

- **Evacuatori di fumo e calore (EFC):**

1) verificare la effettiva presenza degli EFC nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l' ubicazione;

3) controllare la data dell'ultima verifica di funzionamento di ogni EFC;

4) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione di ogni EFC;

5) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori, circa la presenza e la funzione dei EFC.

- **Porte resistenti al fuoco (REI):**

1) verificare la effettiva presenza di porte resistenti al fuoco nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero delle porte REI e loro ubicazione;

3) verificare le caratteristiche di resistenza al fuoco delle porte (REI 60, REI 90 ecc.);

4) individuare le porte REI munite di maniglioni antipanico e loro ubicazione;

5) controllare la data dell'ultimo intervento di manutenzione;

6) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori, circa la presenza, l'ubicazione e la funzione delle porte REI, e sulla necessità che queste siano mantenute costantemente chiuse (quando non previsto il contrario).

- **Armadi contenenti attrezzature di lotta agli incendi e DPI per l'antincendio (elmetti, occhiali di sicurezza, guanti ignifughi ecc.):**

1) verificare la effettiva presenza degli armadi per attrezzature antincendio nei luoghi di lavoro;

2) verificare il numero e l'ubicazione;

3) controllare la data dell'ultima verifica della idoneità delle attrezzature antincendio contenute in tali armadi;

4) verificare la avvenuta formazione ed informazione dei lavoratori, circa la presenza, l'ubicazione ed i contenuti degli armadi antincendio.

❷

Linee guida della Commissione europea per la valutazione dei rischi
(Documenti consultabili all'indirizzo: http://osha.europa.eu/it/topics/riskassessment)

Valutazione dei rischi
La valutazione dei rischi è un processo di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti da pericoli presenti sul luogo di lavoro. Consiste in un esame sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, volto a stabilire:

- cosa può provocare lesioni o danni;
- se è possibile eliminare i pericoli e, nel caso in cui ciò non sia possibile,
- quali misure di prevenzione o di protezione sono o devono essere messe in atto per controllare i rischi.

Scopo della valutazione dei rischi
Qualsiasi datore di lavoro ha il dovere di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con l'attività lavorativa. Lo scopo della valutazione dei rischi è di consentire al datore di lavoro di adottare le misure necessarie per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.
Tali misure comprendono:

- prevenire i rischi occupazionali;
- informare i lavoratori;
- addestrare i lavoratori;
- mettere a disposizione l'organizzazione e i mezzi per attuare le misure necessarie.

Sebbene lo scopo della valutazione dei rischi comprenda la prevenzione dei rischi occupazionali, obiettivo cui è del resto necessario puntare, nella pratica ciò non è sempre possibile. In tal caso, si dovrebbe comunque cercare di ridurre il grado di pericolo e di tenere sotto controllo i rischi residui. Successivamente, nell'ambito di un programma di revisione, i rischi residui andranno a loro volta rivalutati considerando la possibilità di eliminarli del tutto, magari alla luce di nuove conoscenze.
La valutazione dei rischi dovrebbe essere strutturata e applicata in maniera tale da consentire ai datori di lavoro di:

- individuare i pericoli presenti sul lavoro e valutare i rischi associati a questi pericoli; stabilire quali misure adottare per proteggere la salute e la sicurezza dei dipendenti e degli altri lavoratori, nel rispetto dei requisiti di legge;
- valutare i rischi allo scopo di una scelta informata delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici utilizzati nonché per allestire al meglio l'ambiente di lavoro e garantire un'organizzazione ottimale dell'attività;
- verificare che le misure messe in atto siano adeguate;
- dare un ordine di priorità a eventuali altre misure ritenute necessarie a seguito della valutazione;
- dimostrare a se stessi, alle autorità competenti, ai lavoratori e ai loro rappresentanti di aver considerato tutti i fattori pertinenti all'attività e di aver raggiunto un giudizio valido e informato dei rischi e delle misure necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza;
- garantire che le misure preventive e i metodi di lavoro e di produzione, ritenuti necessari e attuati in funzione di una valutazione dei rischi, migliorino il livello di protezione dei lavoratori.

Strumenti di valutazione dei rischi
Esistono molti strumenti e metodologie per la valutazione dei rischi che possono aiutare le aziende e le organizzazioni a valutare i rischi presenti sul lavoro. La scelta del metodo dipenderà dalle condizioni del luogo di lavoro: per esempio, dal numero di lavoratori, dal tipo di attività e di attrezzature utilizzate, dalle caratteristiche del luogo di lavoro e da eventuali rischi specifici.

Gli strumenti di valutazione dei rischi più comuni sono le liste di controllo, che contribuiscono a individuare i pericoli esistenti. Altri tipi di strumenti di valutazione dei rischi comprendono: guide, documenti orientativi, manuali, opuscoli, questionari e "strumenti interattivi" (per es. software interattivi gratuiti, tra cui applicazioni scaricabili, che solitamente sono specifiche di determinati

settori).

Questi strumenti possono essere generici oppure specifici per settore/rischio.
L'Agenzia ha elaborato una banca dati degli strumenti di valutazione dei rischi, alimentata con dati che provengono da tutta l'Europa. Questi strumenti saranno disponibili gratuitamente online. La banca dati sarà regolarmente aggiornata.

Come effettuare una valutazione dei rischi
A livello comunitario non esistono norme che stabiliscono come effettuare le valutazioni dei rischi (si consiglia pertanto di controllare la normativa nazionale specifica in materia). Tuttavia, in previsione di una valutazione dei rischi, è bene rispettare i seguenti due principi:

- strutturare la valutazione in modo da garantire che tutti i pericoli e i rischi pertinenti siano presi in considerazione (per esempio, non trascurare attività - come le pulizie - che potrebbero essere svolte al di fuori del consueto orario di lavoro o servizi secondari, come lo smaltimento dei rifiuti);
- nel momento in cui si individua un rischio, avviare la valutazione partendo dalla questione di base, vale a dire analizzando se il rischio possa essere eliminato.

Un approccio graduale alla valutazione dei rischi
Le linee guida europee sulla valutazione dei rischi sul lavoro propongono un approccio graduale per fasi. Certamente, non si tratta dell'unico modo per svolgere una valutazione dei rischi, sussistendo a tale scopo un'ampia varietà di metodi. In altri termini non esiste il modo "giusto" per effettuare una valutazione dei rischi: a seconda delle circostanze, possono rivelarsi efficaci approcci diversi.
È possibile suddividere la procedura di valutazione dei rischi (che include elementi di gestione dei rischi) in una serie di fasi.

1. Fissare un programma di valutazione dei rischi sul lavoro
2. Strutturare la valutazione (decidere l'approccio da adottare: geografico/funzionale/basato sul processo/sul flusso)
3. Raccogliere informazioni
4. Individuare i pericoli
5. Individuare le persone a rischio
6. Identificare i modelli di esposizione dei soggetti a rischio
7. Valutare i rischi (la probabilità di subire un danno/la gravità del danno nelle circostanze attuali)
8. Esaminare le possibilità di eliminare o controllare i rischi
9. Attribuire un ordine di priorità alle azioni e decidere quali misure di controllo attuare
10. Attuare le misure di controllo
11. Registrare la valutazione
12. Valutare l'efficacia delle azioni attuate
13. Rivedere le azioni (nel caso in cui vengano apportate delle modifiche o periodicamente)
14. Monitorare il programma di valutazione dei rischi

Per la maggior parte delle aziende, in particolare le piccole e medie imprese, dovrebbe essere sufficiente un semplice approccio alla valutazione dei rischi in cinque fasi (che include elementi di gestione del rischio).

Fase 1. Individuare i pericoli e le persone a rischio
Individuare quali fattori sul luogo di lavoro sono potenzialmente in grado di arrecare danno e

identificare i lavoratori che possono essere esposti a tali pericoli.
Fase 2. Valutare e attribuire un ordine di priorità ai rischi
Valutare i rischi esistenti (la gravità, il grado di probabilità di eventuali danni ecc.) e classificarli in ordine di importanza.
Fase 3. Decidere l'azione preventiva
Identificare le misure adeguate per eliminare o controllare i rischi.
Fase 4. Intervenire con azioni concrete
Mettere in atto misure di protezione e di prevenzione attraverso un piano di definizione delle priorità.
Fase 5. Controllo e riesame
La valutazione dei rischi dovrebbe essere periodicamente rivista per essere mantenuta aggiornata.

Tuttavia, è importante ricordare che esistono metodi diversi, altrettanto idonei, in particolare per quanto concerne rischi e situazioni più complessi. La scelta dell'approccio alla valutazione da adottare dipende da:

- la natura del luogo di lavoro (per es., una sede fissa o una transitoria)
- il tipo di processo implicato (per es., operazioni ripetitive, processi che si evolvono o che cambiano, lavoro secondo il fabbisogno)
- l'attività svolta (per es., attività ripetitive, incarichi occasionali o a elevato rischio)
- la complessità tecnica.

In alcuni casi può essere appropriato un unico esercizio di valutazione, che tenga conto di tutti i rischi presenti sul lavoro o caratteristici di un'attività. In altri casi possono essere necessari approcci diversi per aree diverse dell'ambiente di lavoro.

Fase 1. Individuare i pericoli e le persone a rischio

L'individuazione dei pericoli in tutti gli aspetti dell'attività lavorativa deve essere effettuata:

- ispezionando il posto di lavoro e verificando ciò che può essere nocivo;
- consultando i lavoratori e/o i loro rappresentanti per conoscere i problemi riscontrati. Spesso il metodo più rapido e sicuro per capire come stiano le cose sul luogo di lavoro consiste nel chiedere ai lavoratori incaricati delle diverse attività di contribuire alla valutazione. Sono loro che conoscono le fasi del processo, che sanno se esistono scorciatoie o modi alternativi per svolgere un'attività complessa e quali misure di precauzione sono adottate;
- esaminando in maniera sistematica tutti gli aspetti dell'attività, ossia:
  - osservando cosa accade realmente sul luogo di lavoro o durante l'attività lavorativa (la prassi può discostarsi dalle istruzioni fornite nel manuale),
  - riflettendo sulle operazioni straordinarie e intermittenti (per esempio, operazioni di manutenzione, variazioni nei cicli di produzione),
  - tenendo conto di eventi non previsti ma prevedibili, quali interruzioni dell'attività lavorativa;
- considerando i pericoli a lungo termine per la salute, come livelli elevati di rumore o l'esposizione a sostanze nocive nonché rischi più complessi o meno ovvi come i rischi psicosociali o i fattori legati all'organizzazione;
- esaminando i registri aziendali degli infortuni e delle malattie;
- raccogliendo informazioni da altre fonti quali:
  - manuali d'istruzioni o schede tecniche dei produttori e fornitori,
  - siti web dedicati alla sicurezza e alla salute occupazionale,
  - organismi, associazioni commerciali o sindacati a livello nazionale,
  - regolamenti e norme tecniche.

Individuazione di tutte le persone esposte a pericoli

È importante comprendere chiaramente, per ciascun pericolo, chi sono le persone che potrebbero subire un danno; ciò può contribuire a individuare il modo migliore per gestire il rischio.

Si consiglia di tener conto dell'esposizione tanto diretta quanto indiretta di tutti i lavoratori: per esempio, un lavoratore che dipinge una superficie è esposto direttamente ai solventi, ma i lavoratori impegnati in altre attività nelle vicinanze possono esservi altrettanto esposti inavvertitamente e indirettamente.
Questo non significa elencare ciascun lavoratore per nome, bensì indicare gruppi di persone come per esempio "personale impiegato nei magazzini" o "personale di passaggio". Possono essere a rischio anche categorie di persone come gli addetti alle pulizie, i contraenti e il pubblico.
Particolare attenzione deve essere prestata a:

- questioni di genere
- gruppi di lavoratori che possono essere maggiormente a rischio o che hanno particolari requisiti:
  - lavoratori con disabilità
  - lavoratori migranti
  - lavoratori giovani e anziani
  - donne in stato di gravidanza e madri che allattano
  - personale privo di formazione o inesperto
  - lavoratori a tempo parziale e con contratti a tempo determinato

È importante determinare in che modo queste persone possono subire danni, ossia quale tipo di infortunio o malattia può presentarsi.

Fase 2. Valutare e attribuire un ordine di priorità ai rischi

La fase successiva consiste nel valutare il rischio derivante da ciascun pericolo. A tal fine si possono considerare i seguenti fattori:

- il grado di probabilità che un pericolo possa determinare un danno (per esempio, improbabile, possibile ma poco verosimile, probabile o inevitabile nel tempo);
- la possibile gravità del danno (per esempio se il danno è contenuto, un infortunio che non provoca lesioni, una lesione superficiale -lividi o lacerazioni-, una lesione grave -fratture, amputazioni, malattie croniche-, un incidente mortale, o più infortuni mortali);
- la frequenza dell'esposizione e il numero di lavoratori esposti.

Un processo di valutazione lineare, basato sul buonsenso e che non richieda competenze specialistiche o tecniche complicate, è generalmente sufficiente per individuare i pericoli correlati a determinate attività o presenti in molti luoghi di lavoro; rientrano in questa categoria le attività che comportano pericoli di lieve entità o luoghi di lavoro in cui i rischi sono ben noti o facilmente rilevabili e in cui è prontamente disponibile uno strumento di controllo. Probabilmente è questo il caso della maggior parte delle aziende (soprattutto nelle piccole e medie imprese, PMI).

In altri casi può non essere possibile individuare i pericoli e valutare i rischi in assenza di competenze specifiche, del supporto e della consulenza di un professionista. Può essere questo il caso di processi e tecnologie più complessi presenti sul luogo di lavoro, o di pericoli, fra cui quelli relativi alla salute, che non possono essere prontamente o facilmente individuati, per cui si rendono necessarie analisi e misurazioni.

Fase 3. Decidere l'azione preventiva

Una volta valutati i rischi, la successiva fase consiste nel mettere in atto misure preventive e di protezione. In questa fase è importante considerare gli aspetti seguenti:

1. Se sia possibile prevenire o eliminare i rischi alla radice. Ciò può essere fatto, per esempio, valutando:
   - se l'attività o il lavoro siano indispensabili;
   - la possibilità di eliminare il pericolo;
   - la possibilità di utilizzare sostanze o processi di lavoro diversi.
2. Qualora non sia possibile evitare o prevenire i rischi, allora stabilire se sia possibile ridurli a un livello idoneo a non compromettere la salute e la sicurezza delle persone esposte. Nella determinazione di una strategia per ridurre e controllare i rischi, i datori di lavoro devono essere messi al corrente dei seguenti ulteriori principi generali di prevenzione:

- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro ai singoli individui, soprattutto nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, rivolgendo particolare attenzione per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo nonché ridurre gli effetti di quest'ultimo sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso (sostituire le macchine o i materiali o altre componenti che comportano un pericolo con delle alternative);
- programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima strategia la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale (per esempio controllare l'esposizione ai fumi attraverso sistemi locali di aspirazione piuttosto che respiratori individuali);
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

I datori di lavoro possono reperire suggerimenti su come controllare i rischi attraverso queste misure nelle specifiche tecniche, nella normativa nazionale, negli standard nazionali, nelle linee guida pubblicate e altri regolamenti pubblicati dalle autorità nazionali.
Un ulteriore importante principio generale di cui i datori di lavoro devono essere consapevoli riguarda il trasferimento dei rischi. In sostanza, quando si fornisce una soluzione a un problema occorre evitare di crearne uno nuovo. Per esempio, il beneficio ottenuto dal fatto di dotare le finestre di un ufficio di doppi vetri per ridurre la rumorosità proveniente dall'esterno sarebbe discutibile se non venissero adottate le misure necessarie per garantire una ventilazione adeguata.

Fase 4. Intervenire con azioni concrete

Dopo aver individuato le misure di prevenzione e di protezione più appropriate, la fase successiva consiste nel metterle opportunamente in atto.
Un intervento efficace comprende l'elaborazione di un piano che specifichi:

- quali misure attuare;
- i mezzi messi a disposizione (tempo, risorse ecc.);
- le persone responsabili per le diverse misure e il relativo calendario di intervento;
- le scadenze entro cui portare a termine le azioni previste, e
- una data per la revisione delle misure di controllo.

È importante coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti nel processo:

- informandoli delle misure messe in atto, di come saranno attuate e di chi sarà la persona incaricata della loro attuazione;
- fornendo loro una formazione o istruzioni adeguate sulle misure o i processi che saranno attuati.

Fase 5. Controllo e riesame

Successivamente alla valutazione dei rischi è necessario prevedere disposizioni idonee a controllare e revisionare le misure di protezione e di prevenzione al fine di garantire che queste misure rimangano efficaci nel tempo e che i rischi siano controllati.
Le informazioni raccolte dalle attività di monitoraggio devono essere utilizzate per rivedere e revisionare la valutazione dei rischi.
La valutazione dei rischi non deve essere un'azione sporadica; essa va periodicamente riesaminata e, se del caso, rivista, per una serie di ragioni, tra cui:

- il grado di evoluzione probabile dell'attività lavorativa;

- le modifiche che possono alterare la percezione del rischio sul luogo di lavoro come, per esempio, l'introduzione di un nuovo processo, nuove attrezzature o nuovi materiali, le variazioni apportate nell'organizzazione del lavoro e l'inserimento di nuove situazioni lavorative tra cui nuovi laboratori o altri locali;
- dopo aver adottato le nuove misure necessarie alla luce della valutazione dei rischi, è indispensabile analizzare le nuove condizioni di lavoro per monitorare le conseguenze delle modifiche apportate. È altresì fondamentale evitare il trasferimento del rischio; ciò significa che occorre evitare di creare un nuovo rischio per risolvere un problema;
- la valutazione non è più applicabile, in quanto i dati o le informazioni su cui si basa non sono più validi;
- le misure di prevenzione e di protezione attualmente in atto non sono sufficienti o non sono più adeguate, per esempio perché sono disponibili nuove informazioni concernenti particolari misure di controllo;
- alla luce dei risultati di indagini concernenti un infortunio o “mancanto infortunio” (un mancato infortunio, near-miss, è un evento imprevisto che non provoca lesioni, malattie o danni, ma che potenzialmente poteva provocarli).

Documentare la valutazione dei rischi
È necessario conservare una registrazione dei risultati delle valutazioni dei rischi sul lavoro. Tale registrazione può essere utilizzata come base per:
- trasmettere informazioni alle persone interessate;
- monitorare l'introduzione delle misure necessarie;
- fornire una prova alle autorità di vigilanza;
- provvedere a una revisione, in caso di mutamenti nelle circostanze.

Si raccomanda, in particolare di registrare almeno le seguenti informazioni:
- nome e funzione della persona o delle persone che effettuano l’analisi;
- pericoli e rischi individuati;
- gruppi di lavoratori esposti a determinati rischi;
- misure di protezione necessarie;
- informazioni specifiche sull’introduzione delle misure, fra cui nome della persona responsabile e data;
- dati relativi alle successive disposizioni per il monitoraggio e la revisione, comprese le date e le persone coinvolte;
- informazioni in merito al coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nel processo di valutazione dei rischi.

Le registrazioni delle valutazioni vanno redatte consultando e coinvolgendo i lavoratori e/o i loro rappresentanti e devono essere messe a loro disposizione, a titolo informativo. In ogni caso, i lavoratori interessati devono essere informati circa l'esito di ciascuna valutazione che riguardi la loro postazione di lavoro e sulle relative azioni da intraprendere.

Ruoli e responsabilità dei datori di lavoro
Rientrano fra le responsabilità dei datori di lavoro la puntuale preparazione di ciascuna attività nell'ambito della valutazione dei rischi nonché l'attuazione delle misure necessarie per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori. A tal fine, si raccomanda ai datori di lavoro di adottare un piano d'azione per l'eliminazione e il controllo dei rischi.

Il piano d'azione dovrebbe includere:
- commissione, organizzazione e coordinamento della valutazione
- nomina di personale competente in grado di svolgere le valutazioni
    - la valutazione del rischio può essere svolta da:
      - i datori di lavoro stessi
      - lavoratori designati dai datori di lavoro
      - addetti alla valutazione e fornitori di servizi esterni se in azienda non sussistono le necessarie competenze
    - Le persone incaricate dal datore di lavoro di effettuare le valutazioni dei rischi possono dare prova della loro competenza, dimostrando le seguenti capacità:

- una comprensione dell'approccio generale alla valutazione dei rischi
- la capacità di applicare queste conoscenze sul posto di lavoro
- la capacità di identificare le situazioni in cui non sarebbero in grado di valutare i rischi in modo adeguato senza un aiuto e la capacità di segnalare la necessità di ulteriore assistenza

- consultare i rappresentanti dei lavoratori in merito alle disposizioni per la nomina delle persone che effettueranno le valutazioni
- fornire le informazioni, la formazione, le risorse e il sostegno necessari ai valutatori dipendenti dei datori di lavoro
- garantire un adeguato coordinamento tra i valutatori (se del caso)
- coinvolgere la direzione e incoraggiare la partecipazione della forza lavoro
- decidere le linee direttrici per il riesame e la revisione della valutazione dei rischi
- garantire che le misure di prevenzione e di protezione tengano conto dei risultati della valutazione
- assicurare che la valutazione dei rischi sia documentata
- monitorare le misure di protezione e di prevenzione, per garantirne l'efficacia nel tempo
- informare i lavoratori e/o i loro rappresentanti dei risultati della valutazione e delle misure introdotte (mettere a loro disposizione le registrazioni).

Ruoli e responsabilità dei lavoratori
È importante che i lavoratori partecipino al processo di valutazione dei rischi. I lavoratori conoscono le problematiche e sanno come si svolge in dettaglio l'adempimento delle loro mansioni o attività; per questo motivo dovrebbero essere coinvolti nel processo di valutazione. Le loro conoscenze o competenze pratiche, inoltre, sono spesso necessarie per elaborare misure di prevenzione efficaci.
La partecipazione dei lavoratori non è soltanto un diritto, bensì un'azione fondamentale per assicurare una gestione della sicurezza e della salute sul lavoro efficiente ed efficace da parte del datore di lavoro.
I lavoratori e/o i loro rappresentanti hanno il diritto/dovere di:

- essere consultati in merito all'organizzazione della valutazione dei rischi e alla nomina delle persone incaricate di effettuarla;
- partecipare alla valutazione dei rischi;
- avvertire i supervisori o i datori di lavoro sugli eventuali rischi percepiti;
- segnalare i cambiamenti sul luogo di lavoro;
- essere informati sui rischi per la loro sicurezza e salute e sulle misure necessarie per eliminare o ridurre tali rischi;
- essere coinvolti nel processo decisionale relativo alle misure di prevenzione e di protezione da mettere di atto;
- chiedere al datore di lavoro di attuare misure adeguate e di presentare proposte per ridurre al minimo i rischi o rimuovere il pericolo alla fonte;
- cooperare per consentire al datore di lavoro di garantire un ambiente di lavoro sicuro;
- ricevere formazione/istruzioni sulle misure da mettere in atto;
- prendersi cura, per quanto possibile, della loro sicurezza e salute e di quella di coloro che potrebbero subire le conseguenze delle loro azioni, in conformità della formazione e delle istruzioni ricevute dal datore di lavoro.

Inoltre, è importante che i rappresentanti dei lavoratori ricevano una formazione adeguata, tale da consentire loro di comprendere la valutazione dei rischi e di essere consapevoli del proprio ruolo all'interno della stessa.

Suggerimenti per chi valuta i rischi
Le persone incaricate di svolgere le valutazioni dei rischi sul lavoro devono essere a conoscenza di e/o essere informate su:

- i pericoli e i rischi già noti nonché le modalità con cui si verificano;
- i materiali, le attrezzature e le tecnologie impiegate sul lavoro;
- le procedure di lavoro, l'organizzazione dell'attività lavorativa e l'interazione dei lavoratori con i materiali utilizzati;

- il tipo, la probabilità, la frequenza nonché la durata dell'esposizione ai pericoli. In alcuni casi ciò potrebbe comportare l'applicazione di tecniche di misurazione moderne e convalidate
- il rapporto tra l'esposizione a un pericolo e il suo effetto;
- le norme e i requisiti giuridici pertinenti ai rischi presenti sul luogo di lavoro;
- ciò che è ritenuto buona prassi nei settori non regolamentati da norme specifiche.

I datori di lavoro devono assicurarsi che chiunque effettui la valutazione dei rischi, che si tratti di un dipendente o di un consulente esterno, parli con i lavoratori o con altre persone, come i contraenti, che effettivamente svolgono l'attività esaminata.

Quando i dipendenti di datori di lavoro diversi operano nello stesso luogo di lavoro, i valutatori dei rischi possono aver bisogno di condividere informazioni concernenti i rischi e le misure di protezione della salute e della sicurezza messe in atto per far fronte a tali rischi. Spetta quindi al datore di lavoro favorire questo scambio di informazioni.

❸

Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-"confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale)

Bruxelles 8 ottobre 2004

1. **Introduzione**

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori. Avendo individuato l'esigenza di un'azione comune specifica in relazione a questo problema e anticipando una consultazione sullo stress da parte della Commissione, le parti sociali europee hanno inserito questo tema nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005. Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme. Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità che caratterizzano i lavoratori.

2. **Oggetto**

Lo scopo dell'accordo è migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro. L'obiettivo di questo accordo è di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. Il suo scopo non è quello di colpevolizzare (far vergognare) l'individuo rispetto allo stress. Riconoscendo che la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali ma che il programma di lavoro 2003-2005 delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi, il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la soppraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico.

3. **Descrizione dello stress e dello stress da lavoro**

Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso –ndt), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc.

4. **Individuazione dei problemi di stress da lavoro**

Data la complessità del fenomeno stress, questo accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Tuttavia, un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro. L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali,

sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.): Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

5. **Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori**
In base alla direttiva quadro 89/391 (quella che ha originato la 626- ndt), tutti i datori di lavoro sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. Questo dovere riguarda anche i problemi di stress da lavoro in quanto costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza. Tutti i lavoratori hanno il dovere generale di rispettare le misure di protezione decise dal datore di lavoro. I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

6. **Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro**
Per prevenire, eliminare o ridurre questi problemi si può ricorrere a varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o tutte e due insieme. Si possono introdurre misure specifiche per ciascun fattore di stress individuato oppure le misure possono rientrare nel quadro di una politica anti-stress integrata che sia contemporaneamente preventiva e valutabile. Dove l'azienda non può disporre al suo interno di competenze sufficienti, può ricorrere a competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi. Una volta definite, le misure anti-stress dovrebbero essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie. Queste misure possono comprendere ad esempio:
• misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro , di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
• la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
• l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

7. **Attuazione e controllo nel tempo**
In base all'art. 139 del Trattato questo accordo-quadro europeo volontario impegna i membri dell'UNICE/UEAPME, del CEEP e della CES (e del Comitato di Collegamento EUROCADRES/CEC) ad implementarlo in accordo con le procedure e le pratiche proprie delle parti sociali nei vari Stati membri e nei paesi dell'Area Economica Europea . I firmatari invitano anche le loro organizzazioni affiliate nei paesi candidati ad attuare questo accordo. L'implementazione di questo accordo sarà effettuata entro tre anni dalla data della sua firma. Le organizzazioni affiliate notificheranno l'applicazione dell'accordo al Comitato del dialogo sociale. Nel corso dei primi tre anni successivi alla firma dell'accordo il Comitato del dialogo sociale predisporrà una tabella annuale riassuntiva della situazione relativa all'implementazione dell'accordo. Nel corso del quarto anno il Comitato redigerà un rapporto completo sulle azioni intraprese ai fini dell'attuazione dell'accordo. I firmatari valuteranno e riesamineranno l'accordo in qualunque momento su richiesta di uno di loro una volta trascorsi cinque anni dalla data della firma. In caso di domande in merito al contenuto dell' accordo le organizzazioni affiliate interessate possono rivolgersi congiuntamente o separatamente ai firmatari che risponderanno loro congiuntamente o separatamente. Nell'attuare questo accordo i membri delle organizzazioni firmatarie evitino di imporre oneri inutili alle PMI. L'attuazione di questo accordo non costituisce un valido motivo per ridurre il livello generale di protezione concesso ai lavoratori nell'ambito di questo accordo. Questo accordo non pregiudica il diritto delle partner sociali di concludere, ai livelli adeguati, incluso il livello europeo, accordi che adattino e/o completino questo accordo in modo da prendere in considerazione le esigenze specifiche delle parti sociali interessate.

❹

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

Prot. 15 /SEGR / 0023692 - 18/11/2010

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità
Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la pubblica amministrazione e innovazione
Al Ministero dello sviluppo economico
Al Ministero dell'interno
Al Ministero della difesa
Al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
Al Ministero della politiche agricole, alimentari e forestali
All'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità
Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro
All'ispettorato regionale del lavoro di Palermo
All'ispettorato regionale del lavoro di Catania
Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro
Agli assessorati regionali alla salute Alla provincia autonoma di Trento
Alla provincia autonoma di Bolzano
Alla CGIL
Alla CISL
Alla UIL
Alla UGL
Alla CISAL
Alla CONFSAL
Alla CIU
Alla CIDA
Alla CONFINDUSTRIA
Alla CONFCOMMERCIO
Alla CONFAGRICOLTURA
Alla CONFARTIGIANATO
Alla CNA
Alla CONFESERCENTI
Alla CONFAPI
Alla CONFCOOPERATIVE
All'ABI

LORO SEDI

Oggetto: Lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma l-*bis*, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni.

In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-*quater*, e all'articolo 28, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6 del medesimo provvedimento ha approvato, alla riunione del 17 novembre, le seguenti indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-*quate*r, e 28, comma 1 *bis*, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)

Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento

L'articolo 28, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, di seguito d.lgs. n. 81/2008, prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da *stress* lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alla individuazione delle corrette modalità di

attuazione di tale previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive al citato d.lgs. n. 81/2008, è stato introdotto all'articolo 28 il comma 1-*bis*, con il quale si è attribuito alla Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza.

Al fine di rispettare, entro il termine del 31 dicembre 2010, la previsione di cui all'articolo 28, commi 1 e 1-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni e
integrazioni, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha costituito un proprio comitato a composizione tripartita il quale, a seguito di ampio confronto tra i propri componenti, ha elaborato il presente documento, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010.

Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla Legge tenendo conto della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

Definizioni e indicazioni generali

Lo stress lavoro-correlato viene descritto all'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - quale "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro" (art. 3, comma 1).

Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia non tutte le manifestazioni di *stress* sul lavoro possono essere considerate come *stress* lavoro-correlato. Lo *stress* lavoro correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

È, quindi, necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da *stress* lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discenda la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, va chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc).

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da *stress* lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

I. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).

II. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

III. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da *stress* lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato.

Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Disposizioni transitorie e finali

La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi.

Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo.

Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia qui indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla pubblicazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. Le modalità di effettuazione di tale monitoraggio saranno definite dalla Commissione consultiva.

I datori di lavoro che, alla data di approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.

Tanto si segnala, anche tenendo conto della rilevanza del documento ai fini degli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi da lavoro, con invito a garantire la massima divulgazione delle indicazioni di cui all'oggetto.

Il Direttore Generale della tutela delle condizioni di lavoro
(Dott. Giuseppe Umberto Mastropietro)

15 – La formazione e l'addestramento

15.1 DEFINIZIONE DI FORMAZIONE
(articolo 2, comma 1, lettera bb), DLgs 81/08)

L'articolo 2, comma 1, lettere aa) e cc), del DLgs 81/08, definisce:

- formazione: il "processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi"
- addestramento: il "complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro"

Nel'ambito delle misure generali di tutela, di cui all'articolo 15 del DLgs 81/08, la formazione è espressamente prevista per i lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i dirigenti ed i preposti.

15.2 LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI
(articolo 18, comma 1, lettera l) e articolo 37, DLgs 81/08)

L'articolo 18 prevede tra gli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti quello di adempiere agli obblighi di formazione ed addestramento di cui all'articolo 37, il quale prescrive che ciascun lavoratore debba ricevere una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Le modalità, i contenuti e la durata della formazione sono demandate a specifico accordo presso la Conferenza permanente Stato-Regioni (il termine per l'accordo è stato fissato in 12 mesi dalla entrata in vigore del DLgs 81/08, nelle more permangono valide le disposizioni precedenti riferite al DLgs 626/94)

Modalità e tempi della formazione e dell'addestramento
(articolo 37, commi 4, 5, 6, 8, 12, 13, 14, DIgs 81/08)

La formazione e, nei casi previsti, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi

L'addestramento deve essere effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

I componenti delle imprese familiari ed i lavoratori autonomi possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al precedente paragrafo previsto per presso la Conferenza permanente Stato-Regioni

La formazione dei lavoratori e dei RLS deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nei riguardi dei lavoratori immigrati, la formazione deve avvenire previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo.

Le competenze acquisite dalle attività di formazione devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del DLgs 276/03, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

⇨ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i.
Art 2, comma 1, lettera i)
(Definizioni)

i) "libretto formativo del cittadino": libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché è riconosciute e certificate;

La formazione dei dirigenti e dei preposti
(articolo 37, commi 7 e 7 bis, Dlgs 81/08)

Il datore di lavoro deve provvedere affinché i dirigenti e i preposti ricevano una specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro i cui contenuti devono riguardare:

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

Tale formazione può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

La formazione dei lavoratori incaricati dell'attività di gestione delle emergenze
(articolo 37, comma 9, Dlgs 81/08)

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico secondo la disciplina del Decreto interministeriale di cui al comma 3, dell'articolo 46, del DLgs 81/08

In attesa dell'emanazione del decreto interministeriale continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno del 10 marzo 1998.

La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
(articolo 37, commi 10 e 11, Dlgs 81/08)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve ricevere una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- principi giuridici comunitari e nazionali;
- legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

15.3 SANZIONI

La violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera l) inerente gli obblighi di formazione ed addestramento da parte del datore di lavoro e del dirigente, sono così sanzionate:

➡ **articolo 18, comma 1, lettera l) - obbligo di adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37**
➡ Riferimenti: – articoli 36 e 37, DLgs 81/08
➡ Sanzione riferita agli articoli 36, 37 articolo 55, comma 5, lettera c), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

15.4 GLI OBBLIGHI DI FORMAZIONE PER SPECIFICHE TIPOLOGIE DI RISCHIO

Fermi restando gli obblighi generali in materia di formazione, il DLgs 81/08 prescrive per particolari ambiti e per talune tipologie di rischio obblighi formativi specifici:

Ambito applicativo	Obbligo	Riferimento DLgs 81/08
Attrezzature di lavoro	Il ddl deve prevedere che: – l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati	articolo 71, comma 7, lettera a)
	Il ddl deve prevedere che: – per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati in rapporto alla sicurezza relativamente: alle condizioni di impiego delle attrezzature ed alle situazioni anormali prevedibili. – i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.	articolo 73
Dispositivi di protezione individuale	Il ddl deve assicurare una formazione adeguata e organizzare, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.	articolo 77, comma 4
	I lavoratori: – debbono utilizzare i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione ed alla formazione ricevute	articolo 78, comma 2
Lavori nelle costruzioni e lavori in quota Sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi	Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori interessati una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste, in particolare in materia di procedure di salvataggio.	articolo 116
Lavori nelle costruzioni e lavori in quota Ponteggi fissi	Il datore di lavoro assicura che i ponteggi siano montati, smontati o trasformati sotto la diretta sorveglianza di un preposto, a regola d'arte e conformemente al Pi.M.U.S., ad opera di lavoratori che hanno ricevuto una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste.	articolo 136
Segnaletica di sicurezza	Il ddl deve provvedere affinché i lavoratori ricevano una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, che deve avere per oggetto specialmente il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonché i comportamenti generali e specifici da seguire.	articolo 164

Ambito applicativo	Obbligo	Riferimento DLgs 81/08
Movimentazione manuale di carichi	il ddl deve: – assicurare ai lavoratori la formazione adeguata in relazione ai rischi lavorativi ed alle modalità di corretta esecuzione delle attività. – fornire ai lavoratori l'addestramento adeguato in merito alle corrette manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi	articolo 169
Attrezzature munite di VDT	il ddl deve fornire ai lavoratori una formazione adeguata particolare per quanto riguarda: – le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'articolo 174; – le modalità di svolgimento dell'attività; – la protezione degli occhi e della vista;	articolo 177
Agenti fisici	Il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti fisici e i RLS vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi con particolare riguardo: – alle misure adottate; – all'entità e al significato dei valori limite di esposizione e dei valori di azione nonché ai potenziali rischi associati; – ai risultati della valutazione, misurazione o calcolo dei livelli di esposizione ai singoli agenti fisici; – alle modalità per individuare e segnalare gli effetti negativi dell'esposizione per la salute; – alle circostanze nelle quali i lavoratori hanno diritto a una sorveglianza sanitaria e agli obiettivi della stessa; – alle procedure di lavoro sicure per ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione; – all'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e alle relative indicazioni e controindicazioni sanitarie all'uso.	articolo 184
Rumore	Il datore di lavoro deve garantire 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.	articolo 195
Vibrazioni	Il ddl deve provvedere a: una adeguata informazione e formazione dei lavoratori sull'uso corretto e sicuro delle attrezzature di lavoro e dei DPI, in modo da ridurre al minimo la loro esposizione a vibrazioni meccaniche	articolo 203, comma 1, lettera f)
Agenti chimici	Il datore di lavoro deve garantire che i lavoratori o i loro rappresentanti dispongano: – formazione ed informazioni su precauzioni ed azioni adeguate da intraprendere per proteggere loro stessi ed altri lavoratori sul luogo di lavoro; – delle schede dei dati di sicurezza messa a disposizione dal responsabile dell'immissione sul mercato	articolo 227

Ambito applicativo	Obbligo	Riferimento DLgs 81/08
Agenti cancerogeni e mutageni	Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori informazioni, istruzioni ed una formazione adeguata, in particolare per quanto riguarda: – 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; – le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione; – le misure igieniche da osservare; – la necessità di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuali di protezione ed il loro corretto impiego; – il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze. L'informazione e la formazione devono essere 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.	articolo 239
Amianto	Il datore di lavoro deve assicurare che tutti i lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri contenenti amianto ricevano una formazione sufficiente ed adeguata, ad intervalli regolari. 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: – le proprietà dell'amianto e i suoi effetti sulla salute, incluso l'effetto sinergico del tabagismo; – i tipi di prodotti o materiali che possono contenere amianto; – le operazioni che possono comportare un'esposizione all'amianto e l'importanza dei controlli preventivi per ridurre al minimo tale esposizione; – le procedure di lavoro sicure, i controlli e le attrezzature di protezione; – la funzione, la scelta, la selezione, i limiti e la corretta utilizzazione dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie; – le procedure di emergenza; – le procedure di decontaminazione; – l'eliminazione dei rifiuti; – la necessità della sorveglianza medica. Possono essere addetti alla rimozione, 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 257/92	articolo 258

Ambito applicativo	Obbligo	Riferimento DLgs 81/08
Agenti biologici	l datore di lavoro deve fornire ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni, istruzioni ed una formazione adeguata in particolare per quanto riguarda: – i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati; – le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione; – le misure igieniche da osservare; – la funzione degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale ed il loro corretto impiego; – le procedure da seguire per la manipolazione di agenti biologici del gruppo 4; – il modo di prevenire il verificarsi di infortuni e le misure da adottare per ridurne al minimo le conseguenze. L'informazione e la formazione 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.	articolo 278
Atmosfere esplosive	Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori esposti al rischio di esplosione e i loro rappresentanti vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi, con particolare riguardo: – alle misure adottate in applicazione del presente titolo; – alla classificazione delle zone; – alle modalità operative necessarie a minimizzare la presenza e l'efficacia delle sorgenti di accensione; – ai rischi connessi alla presenza di sistemi di protezione dell'impianto; – ai rischi connessi alla manipolazione ed al travaso di liquidi infiammabili e/o polveri combustibili; – al significato della segnaletica di sicurezza e degli allarmi ottico/acustici; – agli eventuali rischi connessi alla presenza di sistemi di prevenzione delle atmosfere esplosive, con particolare riferimento all'asfissia; – all'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e alle relative indicazioni e controindicazioni all'uso.	articolo 294 bis

APPENDICE NORMATIVA

❶

Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 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. 03.02.1997, 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. 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.

Giurisprudenza

Cass. Pen. Sent. 23 ottobre 2008, n. 39888
In tema di prevenzione di infortuni, il datore di lavoro deve controllare che siano osservate le disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli; ne consegue che, nell'esercizio dell'attività lavorativa, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di lesione colposa aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche (Cass. 29.10.2003 n. 49492; Cass. 16.1.2004 n. 18638 riv. 228344; Cass. 12.4.2005 n. 20595 riv. 231370; Cass 16.11.2006 n. 41951 riv. 235540). È infatti il datore di lavoro quale responsabile della sicurezza del lavoratore deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarvisi anche instaurando prassi di lavoro non corrette.

Cass. Pen. Sent. 12 febbraio 2009, n. 6195
Colpa del datore di lavoro nell'avere egli omesso di istruire adeguatamente il lavoratore circa le proprie mansioni e le modalità d'uso della macchina alla quale era stato destinato, nonchè circa i rischi connessi all'uso della stessa.
L'obbligo di formazione, peraltro, è stato ritenuto ancora più doveroso nel caso di specie, poichè la vittima era un giovane inesperto, assunto da soli tre mesi con contratto di formazione lavoro, che aveva finito con l'apprendere "sul campo" la natura delle proprie mansioni, sulla base delle indicazioni dei colleghi anziani.
Ulteriore profilo di colpa è stato rinvenuto nell'avere l'imputato tollerato la prassi consolidata che prevedeva l'accesso alla linea di produzione, superando le protezioni, con la macchina in movimento.

16 – L'informazione

16.1 DEFINIZIONE DI INFORMAZIONE
(articolo 2, comma 1, lettera bb), DLgs 81/08)

Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera bb), del DLgs 81/08, l'informazione è il "complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro".

Nel'ambito delle misure generali di tutela, di cui all'articolo 15 del DLgs 81/08, l'informazione è espressamente prevista per i lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i dirigenti ed i preposti.

16.2 INFORMAZIONE DEI LAVORATORI
(articolo 18, comma 1, lettera l) e articolo 36, DLgs 81/08)

L'articolo 18 prevede tra gli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti quello di adempiere agli obblighi di informazione di cui all'articolo 36, il quale prescrive che ciascun lavoratore debba ricevere una adeguata informazione:
a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 (⇨ primo soccorso) e 46 (⇨ prevenzione incendi);
d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

Inoltre ciascun lavoratore deve ricevere una adeguata informazione anche:
a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
b) sui 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;
c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Gli obblighi di informazione sussistono anche nei confronti dei lavoratori a domicilio e dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati (art.3, comma 9, DLgs 81/08)

Le procedure di informazione debbono prevedere che essa sia facilmente comprensibile per i lavoratori e devono consentire loro di acquisire le relative conoscenze.

Nel caso di lavoratori immigrati, la informazione deve essere preceduta da una verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Il medico competente ha l'obbligo di:

- fornire informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria 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 della attività che comporta l'esposizione a tali agenti e di fornire altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (articoli 41 e 47, DLgs 81/08);
- informare ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, rilasciare copia della documentazione sanitaria (articolo 41, DLgs 81/08)

16.3 SANZIONI

Le violazioni dell'articolo 18, comma 1 , lettere i) ed l), inerenti gli obblighi di informazione da parte del datore di lavoro e del dirigente, sono così sanzionate:

➡ **articolo 18, comma 1, lettera i) - obbligo di informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione**
➡ Riferimenti: – articolo 36, DLgs 81/08
➡ Sanzione riferita all'articolo 43, comma 1, lettera c) articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro

➡ **articolo 18, comma 1, lettera l) - obbligo di adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37**
➡ Riferimenti: – articoli 36 e 37, DLgs 81/08
➡ Sanzione riferita agli articoli 36, 37 articolo 55, comma 5, lettera c), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

Le violazioni dell'articolo 25, comma 1 , lettere g) ed h), inerenti gli obblighi di informazione da parte del medico competente, sono così sanzionate:

g) fornire informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria 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 della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. **Fornire altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**
➡ Riferimenti: - Articoli 41 e 47, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 58, comma 1, lettera b), DLgs 81/08 Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro

h) informare ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, rilasciare copia della documentazione sanitaria
➡ Riferimenti: - Articolo 41, DLgs 81/08
➡ Sanzione Articolo 58, comma 1, lettera d), DLgs 81/08 Sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 2.000 euro

16.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PER SPECIFICHE TIPOLOGIE DI RISCHIO

Fermi restando gli obblighi generali in materia di informazione, il DLgs 81/08 prescrive per particolari ambiti e per talune tipologie di rischio obblighi informativi specifici:

Ambito applicativo	Obbligo	Riferimento DLgs 81/08
Attrezzature di lavoro	Il ddl deve prevedere che: – l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati	articolo 71, comma 7, lettera a)
	Il ddl deve prevedere che: – per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione ……. – i lavoratori siano informati 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. – le informazioni e le istruzioni d'uso risultino comprensibili ai lavoratori interessati. – i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.	articolo 73
Dispositivi di protezione individuale	Il ddl deve prevedere che: – ai lavoratori siano fornite istruzioni comprensibili – i lavoratori siano informati preliminarmente dei rischi dai quali il DPI assicura protezione	articolo 77, comma 4
	I lavoratori: – debbono utilizzare i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione ricevuta	articolo 78, comma 2
Segnaletica di sicurezza	Il ddl deve provvedere affinché: – il RLS e i lavoratori siano informati di tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva	articolo 164
Movimentazione manuale di carichi	il ddl deve: – fornire ai lavoratori le informazioni adeguate relativamente al peso ed alle altre caratteristiche del carico movimentato	articolo 169
Attrezzature munite di VDT	il ddl deve fornire ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda: – le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'articolo 174; – le modalità di svolgimento dell'attività; – la protezione degli occhi e della vista;	articolo 177

Ambito applicativo	Obbligo	Riferimento DLgs 81/08
Agenti fisici	Il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti fisici e i RLS vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi con particolare riguardo: – alle misure adottate; – all'entità e al significato dei valori limite di esposizione e dei valori di azione nonché ai potenziali rischi associati; – ai risultati della valutazione, misurazione o calcolo dei livelli di esposizione ai singoli agenti fisici; – alle modalità per individuare e segnalare gli effetti negativi dell'esposizione per la salute; – alle circostanze nelle quali i lavoratori hanno diritto a una sorveglianza sanitaria e agli obiettivi della stessa; – alle procedure di lavoro sicure per ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione; – all'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e alle relative indicazioni e controindicazioni sanitarie all'uso.	articolo 184
Rumore	Il datore di lavoro deve garantire 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.	articolo 195
Vibrazioni	Il ddl deve provvedere a: una adeguata informazione e formazione dei lavoratori sull'uso corretto e sicuro delle attrezzature di lavoro e dei DPI, in modo da ridurre al minimo la loro esposizione a vibrazioni meccaniche	articolo 203, comma 1, lettera f)
Agenti chimici	Il datore di lavoro deve garantire che i lavoratori o i loro rappresentanti dispongano: – dei dati ottenuti attraverso la valutazione del rischio e ulteriori informazioni ogni qualvolta modifiche importanti sul luogo di lavoro determinino un cambiamento di tali dati; – di 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; – di informazioni su precauzioni ed azioni adeguate da intraprendere per proteggere loro stessi ed altri lavoratori sul luogo di lavoro; – delle schede dei dati di sicurezza messa a disposizione dal responsabile dell'immissione sul mercato Il datore di lavoro deve assicurare che le informazioni siano: – fornite in modo adeguato al risultato della valutazione del rischio; – aggiornate per tener conto del cambiamento delle circostanze.	articolo 227

Ambito applicativo	Obbligo	Riferimento DLgs 81/08
Agenti cancerogeni e mutageni	Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda: – 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; – le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione; – le misure igieniche da osservare; – la necessità di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuali di protezione ed il loro corretto impiego; – il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze. L'informazione e la formazione devono essere 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.	articolo 239
Amianto	Il datore di lavoro deve fornire 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 nel ridurre al minimo l'esposizione; e) l'esistenza del valore limite di cui all'articolo 254 e la necessità del monitoraggio ambientale. Qualora dai risultati delle misurazioni della concentrazione di amianto nell'aria emergano valori superiori al valore limite fissato dall'articolo 254, il datore di lavoro deve informare 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, nel caso in cui ragioni di urgenza non rendano possibile la consultazione preventiva, il datore di lavoro informa tempestivamente i lavoratori interessati e i loro rappresentanti delle misure adottate	articolo 257

Ambito applicativo	Obbligo	Riferimento DLgs 81/08
Agenti biologici	l datore di lavoro deve fornire ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda: – i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati; – le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione; – le misure igieniche da osservare; – la funzione degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale ed il loro corretto impiego; – le procedure da seguire per la manipolazione di agenti biologici del gruppo 4; – il modo di prevenire il verificarsi di infortuni e le misure da adottare per ridurne al minimo le conseguenze. L'informazione e la formazione 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.	articolo 278
Atmosfere esplosive	Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori esposti al rischio di esplosione e i loro rappresentanti vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi, con particolare riguardo: – alle misure adottate in applicazione del presente titolo; – alla classificazione delle zone; – alle modalità operative necessarie a minimizzare la presenza e l'efficacia delle sorgenti di accensione; – ai rischi connessi alla presenza di sistemi di protezione dell'impianto; – ai rischi connessi alla manipolazione ed al travaso di liquidi infiammabili e/o polveri combustibili; – al significato della segnaletica di sicurezza e degli allarmi ottico/acustici; – agli eventuali rischi connessi alla presenza di sistemi di prevenzione delle atmosfere esplosive, con particolare riferimento all'asfissia; – all'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e alle relative indicazioni e controindicazioni all'uso.	articolo 294 bis

🕮 Giurisprudenza

Cass. Pen. Sent. 22 aprile 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 sottrarvisi anche instaurando prassi di lavoro non corrette

Cass. Pen. Sent. 23 ottobre 2008, n. 39888
n tema di prevenzione di infortuni, il datore di lavoro deve controllare che siano osservate le disposizioni di legge e quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli; ne consegue che, nell'esercizio dell'attività lavorativa, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di lesione colposa aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche

17 – La sorveglianza sanitaria

17.1 DEFINIZIONE DI SORVEGLIANZA SANITARIA
(articolo 2, comma 1, lettera m), DLgs 81/08)

Secondo l'articolo 2, comma 1, lettera m), del DLgs 81/08, la sorveglianza sanitaria è l' "insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa".

L'obbligo di effettuazione della sorveglianza sanitaria
(articolo 41,comma 1, Dlgs 81/08)

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente come definito all'articolo 38 del DLgs 81/08 :

- nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

Nota al comma 1 dell'articolo 41.

Le norme contenute nel DLgs 81/08 prevedono l'obbligo di sorveglianza sanitaria per:

Movimentazione manuale di carichi	Art.168
Attrezzature munite di vdt	Art.176
Agenti fisici	Art.185
Rumore	Art.196
Vibrazioni	Art.204
Campi elettromagnetici	Art.211
Radiazioni ottiche	Art.218
Agenti chimici	Art.229
Agenti cancerogeni e mutageni	Art.242
Amianto	Art.259
Agenti biologici	Art.279

Altre disposizioni normative che fanno obbligo di sorveglianza sanitaria riguardano:

Radiazioni ionizzanti	Art. 83, DLgs 230/95
Lavoro nei cassoni ad aria compressa	Art.34, DPR 321/56
Lavoro con esposizione a silice	Art. 157, DPR 1124/65
Lavoro nelle miniere e nelle cave	Art. 648, DPR 128/59
Lavoro di minori	Art.8, L.977/67 e s.m.i.
Lavoro notturno	Artt.14 e 15, DLgs 66/03
Lavoro marittimo (nei casi previsti)	Art.23, DLgs 271/99

Obblighi particolari di sorveglianza sanitaria ricorrono anche nei seguenti casi:

Attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.	Art. 15, L. 125/01 Intesa Conferenza Stato-Regioni 16.3.06
Attività lavorative per le quali sono richiesti accertamenti di assenza di tossicodipendenza.	Art.125, DPR 309/90 Intesa Conferenza Stato-Regioni 30.10.07

L'obbligo di sorveglianza sanitaria, inoltre, sussiste anche nei casi in cui lo stabiliscano gli organi di vigilanza avvalendosi del potere dispositivo previsto da:

- art. 10 del DPR 520/55
- art. 11 del DLgs 758/94
- art.14 del DLgs 124/04
- art. 302 bis del DLgs 81/08

Le visite mediche
(articolo 41,commi 2, 3, 4, 5, Dlgs 81/08)

La sorveglianza sanitaria comprende le seguenti tipologie di visita medica:

- visita medica preventiva: (visita da effettuarsi prima dell'impiego del lavoratore nella mansione a rischio): è finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

- visita medica periodica: è finalizzata a controllare periodicamente lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
  La periodicità, qualora non sia espressamente prevista dalla relativa normativa, é, di norma, annuale, ma può assumere anche cadenza diversa, secondo le indicazioni del medico competente in funzione della valutazione del rischio.
  L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

- visita medica su richiesta del lavoratore: viene effettuata solo se sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

- visita medica in occasione del cambio della mansione: è finalizzata a verificare l'idoneità alla mansione specifica in caso di una assegnazione ad una nuova mansione;

- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro deve essere effettuata nei casi previsti espressamente dalla normativa vigente (es.: soggetti esposti ad agenti chimici).

- visita medica precedente alla ripresa del lavoro.: deve essere effettuata a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

- visita medica preventiva in fase preassuntiva : le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Le visite mediche debbono comprendere gli esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche correlati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Nei casi previsti dall'ordinamento, le visite sono finalizzate anche alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti (per questi ultimi accertamenti è previsto un aggiornamento delle disposizioni già esistenti mediante un nuovo accordo in Conferenza Stato-Regioni).

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio prevista dall'articolo 25, comma 1, lettera c), del DLgs 81/08 conforme ai requisiti minimi contenuti nell' Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato.

Le visite mediche non possono essere effettuate:
- per accertare stati di gravidanza;
- per verificare stati di sieropositività per HIV
- per verificare il possesso di particolari requisiti e non correlati ai rischi cui il lavoratore è esposto
- negli altri casi vietati dalla normativa vigente (art. 5, Legge 300/70, visite per il controllo a domicilio dello stato di malattia, ecc.).

Il giudizio di idoneità
(articolo 41,commi 6, 6 bis, 7, 9, Dlgs 81/08)

Il medico competente, a seguito delle visite mediche, deve esprimere uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:
- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente;
- idoneità con prescrizioni: è riferita a soggetti ritenuti idonei alla mansione ed in quella destinazione lavorativa per i quali il medico competente ha espresso una prescrizione finalizzata a far svolgere correttamente il lavoro riducendo nel contempo l'esposizione a fattori di rischio particolari (uso / non uso di particolari DPI, presidi, macchine, …..)
- Idoneità con limitazioni: è un giudizio di idoneità che prevede la esclusione da alcuni compiti previsti nella mansione.
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente.

Il giudizio deve essere formulato per iscritto dando copia dello stesso al lavoratore e al datore di lavoro.

Nei casi di giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Ricorsi

Avverso i giudizi del medico competente ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva é 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.

I provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica (articolo 42, Dlgs 81/08)

Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili") in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

17.2 LA IDONEITÀ LAVORATIVA

La valutazione della idoneità lavorativa costituisce una tematica che si colloca al confine tra medicina del lavoro e medicina legale. Il concetto di idoneità in senso lato, infatti, discende da quello di "validità" che rappresenta, secondo la dottrina medico legale, lo stato di integrità biologica che conferisce al soggetto l'efficienza psicosomatica allo svolgimento di qualsiasi attività.

In tema di valutazione della idoneità lavorativa, assumendo come riferimento le numerose e spesso controverse norme vigenti oltre che le indicazioni desumibili dalla letteratura medico-giuridica, possono individuarsi schematicamente, due ambiti di giudizio, in taluni casi non sempre facilmente differenziabili:

a) la idoneità lavorativa generica, rappresentata dalla idoneità riferita ad una qualifica professionale che è richiesta all'atto dell'accesso a taluni impieghi (es. : sana costituzione fisica per i pubblici dipendenti) ed é suscettibile di rivalutazione solo in determinate occasioni e circostanze;
b) la idoneità lavorativa specifica, rappresentata dalla idoneità riferita alle mansioni concretamente svolte che, in presenza di rischi lavorativi per la salute e la sicurezza del lavoratore, è oggetto di sistematica rivalutazione periodica secondo scadenze fissate più o meno rigidamente dalla legislazione del settore.

La idoneità lavorativa generica

Il giudizio di idoneità lavorativa generica è un giudizio che nel nostro ordinamento è di competenza medico legale; essa rappresenta il presupposto medico-giuridico su cui si fonda la instaurazione e, successivamente, la sussistenza del rapporto di lavoro; consiste nel possesso delle capacità psicofisiche che rendono il soggetto capace di effettuare una attività lavorativa.

Si tratta, pertanto, di un giudizio medico legale richiesto in talune circostanze:

- idoneità incondizionata alla attività lavorativa in fase pre-contrattuale (idoneità preassuntiva);
- idoneità alla attività lavorativa per soggetti invalidi in fase pre-contrattuale (idoneità preassuntiva) ;
- idoneità alla attività lavorativa in costanza di rapporto di lavoro per soggetti divenuti invalidi.
- verifica della Idoneità alla attività lavorativa in costanza di rapporto di lavoro quando sussistano dubbi sulla persistenza della idoneità stessa.

Sotto il profilo normativo, sia nel settore pubblico che in quello privato, trova applicazione la Legge 20 maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei lavoratori") che all'articolo 5 recita:

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità (idoneità preassuntiva o in costanza di rapporto di lavoro) e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore (idoneità preassuntiva o in costanza di rapporto di lavoro) da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Nel settore privato i CCNL prevedono, nella totalità dei casi, che prima dell'assunzione il lavoratore possa essere sottoposto a visita medica.

Nel settore pubblico il D.P.R. 11/01/1956 n. 16 all'articolo 2 prescriveva il "certificato di sana e robusta costituzione fisica" il quale aveva una duplice valenza:

a) certificato di sanità pubblica, indispensabile al fine di evitare l'inserimento in collettività lavorative di soggetti portatori di malattie infettivo-diffusive e contagiose;

b) attestazione di idoneità lavorativa generica di tipo preliminare-attitudinale, in quanto rileva dati costituzionali e di salute importanti per saggiare il grado di attitudine ad un lavoro manuale/intellettuale di tipo generico.

Il certificato di sana e robusta costituzione fisica è richiamato in successive disposizioni:

- DPR 10.1.57 n. 3 "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello stato", articolo 2: "……Possono accedere agli impieghi civili dello Stato coloro che …….idoneità fisica all'impiego
- DPR 3.5.57 n.686: "Norme di esecuzione del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello stato", articolo 11, lettera c): obbligo di presentazione da parte dei vincitori dei concorsi pubblici del "certificato medico attestante l'idoneità fisica al servizio continuativo ed incondizionato nell'impiego al quale si riferisce il concorso"
- DPR. 9.5.1994 n. 487:"Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni", articolo 2 - "idoneità fisica all'impiego…… L'amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori di concorso, in base alla normativa vigente".

La competenza al rilascio del certificato di sana e robusta costituzione fisica, per le Pubbliche Amministrazioni è riconosciuta, oltre che ai servizi medico

legali delle ASL, anche ai medici militari, della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

Il DL 112/08, convertito con modifiche nella Legge 133/08, all'articolo 37, ha previsto la possibilità di eliminare alcuni adempimenti formali connessi a pratiche sanitarie obsolete (certificato di sana costituzione fisica), mediante decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione normativa, previa intesa in sede di Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131

In alcune Pubbliche Amministrazioni ad ordinamento speciale (forze armate, corpi di polizia, vigili del fuoco) è prevista una deroga al principio dell'articolo 5 della Legge 300/70, e la Idoneità "preassuntiva", pertanto, è accertata da un organo collegiale designato dalla PA competente (Ministero Interno, Difesa ecc.) edé subordinata al possesso di specifici requisiti (statura minima, visus minimo, ecc.) ed alla contestuale assenza di particolari condizioni morbose più o meno tassativamente definite dalla legislazione di riferimento.

La inidoneità lavorativa generica

L'eventuale giudizio di non idoneità lavorativa generica per il settore privato è di competenza esclusiva degli organi medico legali delle ASL, ai sensi dell'articolo 5 della Legge 300/70.

Per il settore pubblico la competenza è degli organi individuati dall'articolo 15 del DPR 461/01 secondo le modalità successivamente definite dal Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 12.2.2004:

- per il personale delle Forze armate, dei Corpi di polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco: CMO del Ministero della Difesa di cui all'articolo 165 del DPR 1092/73;
- per il personale civile del Ministero della difesa e dell'interno: CMO del Ministero della Difesa di cui all'articolo 165 del DPR 1092/73, se presenti nella provincia ove presta servizio il dipendente, altrimenti dalle Commissioni di verifica territorialmente competenti di cui al DLgs 157/97;
- per il personale degli Enti Pubblici non economici : Commissioni mediche AUSL di cui alla Legge 295/90;
- per il personale delle altre PA: Commissioni di verifica di cui al DLgs 157/97.

I lavoratori non idonei e disabili
(Legge 68/99)

La legge 68/99 si applica sia al settore pubblico che a quello privato;l'articolo 4, comma 4 disciplina i casi di lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia.

Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1 (organismi regionali per l'inserimento lavorativo dei disabili*)*, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

La legge 68/99 ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Essa si applica:
a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti;
b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;
d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui alla Legge 68/99 che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato con DPCM 13.1.2000.

Per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL

Per gli invalidi di guerra e gli invalidi per servizio, l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

La inidoneità lavorativa assoluta – settore privato
(articolo 2, comma 2, Legge 222/84)

Si considera inabile, ai fini del conseguimento del diritto a pensione nell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti ed autonomi gestita dall'istituto nazionale della previdenza sociale, l'assicurato o il titolare di assegno di invalidità con decorrenza successiva alla data di entrata in vigore della legge il quale, a causa di infermità o difetto fisico

o mentale, si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.

La inidoneità lavorativa assoluta – settore pubblico
(articolo 2, comma 12, Legge 335/95)

Per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del DLgs 29/93 (ora DLgs 165/01) cessati dal servizio per infermità non dipendenti da causa di servizio per le quali gli interessati si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, la pensione è calcolata in misura pari a quella che sarebbe spettata all'atto del compimento dei limiti di età previsti per il collocamento a riposo.

Ai fini del riconoscimento del diritto alla pensione è richiesto il possesso dei requisiti di contribuzione previsti per il conseguimento della pensione di inabilità di cui all'articolo 2 della legge 12 giugno 1984, n. 222.

Per gli accertamenti e i controlli dello stato di inabilità operano le competenze previste dalle vigenti disposizioni in materia di inabilità dipendente da causa di servizio.

La idoneità lavorativa specifica

La idoneità lavorativa specifica é riferita alle mansioni concretamente svolte ed é formulata sulla base di accertamenti clinici preventivi e periodici ma anche sulla valutazione dei rischi sussistenti nell'ambiente di lavoro.

É oggetto di rivalutazione periodica secondo scadenze fissate dalle disposizioni di legge o dal medico preposto alla sorveglianza sanitaria ed é disciplinata, di massima, da norme applicabili tanto al settore pubblico quanto a quello privato (DLgs 81/08)

APPENDICE NORMATIVA

❶

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO
PROVVEDIMENTO 16 marzo 2006
Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125. Intesa ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. (Repertorio atti n. 2540).

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Nella seduta odierna del 16 marzo 2006;
Visto l'art. 117 della Costituzione;
Visto l'art. 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125, recante «Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati che attribuisce al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, il compito di individuare le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro, per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, per le quali é fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche;
Visto l'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131 il quale prevede che, in sede di Conferenza Stato-regioni, il Governo può promuovere la stipula di intese dirette a favorire il raggiungimento di posizioni unitarie ed il conseguimento di obiettivi comuni;
Vista la nota n. 10092/16/431/22 del 25 ottobre 2005 con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha trasmesso uno schema di decreto che individua le attività lavorative per le quali sono vietate l'assunzione e la somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche;
Considerati gli esiti della riunione, a livello tecnico, del 10 gennaio 2006, nel corso della quale le regioni, hanno posto come pregiudiziale all'espressione del parere l'utilizzazione della procedura dell'intesa prevista dall'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131 ed hanno avanzato proposte di modifica ed integrazione all'allegato 1 del provvedimento in esame, successivamente formalizzate con nota del 16 gennaio 2006;
Considerato che, nella stessa sede, il rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, riservandosi di valutare la pregiudiziale richiesta avanzata dalle regioni in ordine alla veste giuridica del provvedimento, ha ritenuto accoglibili le integrazioni proposte, manifestando tuttavia l'esigenza di un ulteriore approfondimento;
Vista la nota n. 103538/16/431/22 del 19 gennaio 2006 con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha comunicato l'avviso favorevole in ordine alla richiesta di adozione dell'intesa ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge n. 131 del 2003 riservandosi di inviare, non appena reso, il parere della Consulta nazionale alcol sul provvedimento;
Vista la nota n. 103968/16/431/22 del 9 marzo 2006 con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha trasmesso lo schema di intesa in esame, unitamente al parere della Consulta nazionale alcol, in cui risultano recepite tutte le proposte emendative formulate in sede tecnica, che é stato trasmesso, in pari data, alle regioni ed alle province autonome;
Acquisito nel corso dell'odierna seduta l'assenso del Governo e dei presidenti delle regioni e delle province autonome;
Sancisce intesa ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, sull'individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, nei seguenti termini:

Art. 1.
Attività lavorative a rischio

1. Le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, per le quali si fa divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'art. 15 della legge 30 marzo

2001, n. 125, sono quelle individuate nell'allegato 1, che forma parte integrante della presente intesa.
2. In relazione alla peculiarità dei compiti istituzionali e delle esigenze connesse all'espletamento delle correlate mansioni, al personale delle Forze armate, delle Forze di polizia, degli altri Corpi armati e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, si applicano le disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti in materia di idoneità fisica, psichica e attitudinale al servizio, per gli aspetti disciplinati dalla presente intesa.

Roma, 16 marzo 2006

Il presidente: La Loggia
Il segretario: Carpino

Allegato I

ATTIVITÀ LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO OVVERO PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITÀ O LA SALUTE DEI TERZI.

1) attività per le quali é richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:
a) impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 9 gennaio 1927, e successive modificazioni);
b) conduzione di generatori di vapore (decreto ministeriale 1° marzo 1974);
c) attività di fochino (art. 27 del decreto del Presidente della Repubblica 9 marzo 1956, n. 302);
d) fabbricazione e uso di fuochi artificiali (art. 101 del regio decreto 6 maggio 1940, n. 635);
e) vendita di fitosanitari, (art. 23 del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2001, n. 290);
f) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e successive modifiche);
g) manutenzione degli ascensori (decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1999, n. 162);
2) dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi e alla sorveglianza dei sistemi di sicurezza negli impianti a rischio di incidenti rilevanti (art. 1 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334);
3) sovrintendenza ai lavori previsti dagli articoli 236 e 237 del decreto dei Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547;
4) mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualità di: medico specialista in anestesia e rianimazione; medico specialista in chirurgia; medico ed infermiere di bordo; medico comunque preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario; ostetrica caposala e ferrista;
5) vigilatrice di infanzia o infermiere pediatrico e puericultrice, addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi; mansioni sociali e socio-sanitarie svolte in strutture pubbliche e private;
6) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
7) mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata;
8) mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto:
a) addetti alla guida di veicoli stradali per i quali é richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali é richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario;
c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di carriera e di mensa;
d) personale navigante delle acque interne;
e) personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari aerei e terrestri;
f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
g) personale marittimo delle sezioni di coperta e macchina, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;
h) responsabili dei fari;

i) piloti d'aeromobile;
l) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
m) personale certificato dal registro aeronautico italiano;
n) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
o) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
p) addetti alla guida dì macchine di movimentazione terra e merci;
9) addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi;
10) lavoratori addetti ai comparti della edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza;
11) capiforno e conduttori addetti ai forni di fusione;
12) tecnici di manutenzione degli impianti nucleari;
13) operatori e addetti a sostanze potenzialmente esplosive e infiammabili, settore idrocarburi;
14) tutte le mansioni che si svolgono in cave e miniere.

❷

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO
Conferenza Unificata
Provvedimento 30 ottobre 2007
Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di accertamenti di assenza di tossicodipendenza

LA CONFERENZA UNIFICATA

VISTO l'articolo 117 della Costituzione;
VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990 n. 309, recante "Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza", e successive modificazioni e integrazioni;
VISTO, in particolare. l'articolo 125 del citato decreto n. 309 del 1990, che prevede l'adozione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, volto ad Individuare le mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, allo scopo di sottoporre gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a tali mansioni ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio, e successivamente ad accertamenti periodici, nonché volto a determinare la periodicità degli accertamenti e le relative modalità;
VISTO il decreto del Ministro della sanità 12 luglio 1990. n. 186, recante "Regolamento concernente la determinazione delle procedure diagnostiche e medico-legali per accertare l'uso abituale di sostanze stupefacenti o psicotrope, delle metodiche per quantificare l'assunzione abituale nelle 24 ore e dei limiti quantitativi massimi di principio attivo per le dosi medie giornaliere";
VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1980 n. 620, recante "Disciplina dell'assistenza sanitaria al personale navigante, marittimo e dell'aviazione civile (articolo 37, ultimo comma della legge n. 833 del 1978)";
VISTO il regio decreto legge 14 dicembre 1933, n. 1773, recante "Accertamento dell'idoneità fisica della gente di mare di prima categoria";
VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1992 n. 495,"Regolamento di esecuzione e attuazione del Codice della Strada" e le successive modificazioni;
VISTO il decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, di attuazione di direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
VISTO il decreto del Ministero dei trasporti e della navigazione 23 febbraio 1999 n. 88 recante "Norme concernenti l'accertamento ed il controllo dell'idoneità fisica e psico-attitudinale del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto";
VISTO l'articolo 6 della legge 23 dicembre 1978 n. 833,concernente i servizi sanitari istituiti per le Forze armate e i Corpi di polizia,per il Corpo degli agenti di custodia e per il Corpo nazionale del vigili del fuoco,nonché i servizi delle ferrovie dello Stato relativi all'accertamento tecnico-sanitario delle condizioni del personale dipendente;
VISTO l'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980 n. 753,in materia di idoneità del personale delle ferrovie e di altri servizi di trasporto pubblico;
VISTO l'articolo 14 della legge 17 maggio 1985 n. 210, in materia di idoneità fisica e psico-attitudinale e di controlli sul personale delle ferrovie dello Stato da parte del relativo servizio sanitario;
VISTO l'articolo 131 comma 1 della legge 23 dicembre 2000, n. 388,concernente fra l'altro l'assegnazione al gestore dell'infrastruttura ferroviaria delle attività già attribuite o riservate per legge o con atti amministrativi alle ferrovie dello Stato;
VISTA la legge 3 agosto 2007 n. 123,recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto della riforma della normativa in materia";
VISTA la legge 5 giugno 2003, n. 131, recante "Disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, che all'articolo 8, comma 6, prevede che il Governo possa promuovere la stipula di intese in sede di Conferenza Stato-Regioni o di Conferenza Unificata, dirette a favorire l'armonizzazione delle rispettive legislazioni o il raggiungimento di posizioni unitarie o il conseguimento di obiettivi comuni, ritenuto di dover procedere, anche con modalità sperimentali, ai sensi del citato articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n 131, per raggiungere posizioni unitarie e conseguire obiettivi comuni nella materia di cui trattasi;

CONSIDERATO che l'assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope sia saltuaria sia abitudinaria , determinando alterazioni dell'equilibrio psicofisico comporta il medesimo rischio per la salute e la sicurezza dell'operatore stesso e dei terzi;
CONSULTATO il Garante per la protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 154, comma 4 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali";

STIPULA LA SEGUENTE INTESA
TRA IL GOVERNO, LE REGIONI E GLI ENTI LOCALI:

Art. 1
(Mansioni a rischio)

1. Le mansioni che comportano rischi per la sicurezza,l'incolumità e la salute proprie e di terzi, anche in riferimento ad un'assunzione solo sporadica di sostanze stupefacenti, sono, oltre a quelle inerenti attività di trasporto, anche quelle individuate nell'Allegato I, che forma parte integrante della presente intesa. Per tali mansioni è obbligatoria la sorveglianza sanitaria ai sensi del combinato disposto degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.
2. In relazione alla peculiarità dei compiti istituzionali e delle esigenze connesse all'espletamento delle correlate mansioni al personale, delle ferrovie e di altri servizi di trasporto previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 753 del 1980, delle Forze armate, di polizia, degli altri corpi armati e del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, si applicano le disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti in materia di idoneità fisica, psichica e attitudinale al servizio, per gli aspetti disciplinati dalla presente intesa.

Art. 2
(Struttura sanitaria competente)

1. Ai fini della presente intesa per struttura sanitaria competente, si intende il Servizio per le tossicodipendenze dell'ASL nel cui territorio ha sede l'azienda nella quale è occupato il lavoratore interessato.
2. Per il personale navigante delle acque interne e per il personale in attesa di imbarco la struttura sanitaria competente è identifica nell'Ufficio dei servizi assistenza sanitaria naviganti territorialmente competente ad effettuare le visite preventive di imbarco e le visite periodiche di idoneità previste dalla vigente normativa sulla navigazione marittima ed aerea, ai sensi dell'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1980 n. 620.
3. Per il personale marittimo imbarcato la struttura sanitaria competente è identificata in riferimento al compartimento di iscrizione della nave ovvero a qualsiasi porto di arrivo nazionale, scelto dal datore di lavoro nell'ambito di competenza territoriale dell'Ufficio di Sanità marittima servizio assistenza sanitaria naviganti. Qualora la nave nel corso dell'anno solare attracchi esclusivamente in porti esteri, ferme restando le procedure di cui all'articolo 7, commi 2, 3 e 4, l'accertamento periodico è effettuato a cura dei medici fiduciari nominati dal Ministero della Salute ed accreditati presso le autorità italiane.
4. Per il personale addetto alla circolazione dei treni e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie ed impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari aerei e terrestri, per il personale addetto alla circolazione dei treni ed alla sicurezza dell'esercizio ferroviario sulla rete nazionale RFI e per il personale navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e mensa, oltre al servizio per le tossicodipendenze dell' ASL di cui al comma 1, la struttura sanitaria competente è individuata nella Direzione Sanità di R.F.I. (già Servizio Sanitario dalle Ferrovie dello Stato).

Art. 3
(Accertamenti sanitari per accertare
assenza di assunzione di sostanze stupefacenti)

1. Gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione sporadica di sostanze stupefacenti o psicotrope comprendono:
a) visita medica da effettuare in conformità alle procedure diagnostiche e medico-legali definite dall'Accordo tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di cui all'articolo 8, comma 2 della presente intesa;
b) esami complementari tossicologici di laboratorio da effettuare in conformità alle procedure diagnostiche e medico-legali definite dall'Accordo lo Stato, le Regioni e le province autonome di cui all'articolo 8 comma 2 della presente intesa.
2. Tali esami sono effettuati nei casi espressamente previsti dalla presente intesa.

Art. 4

(Accertamenti sanitari preventivi di screening)

1. Il datore di lavoro, prima di adibire un lavoratore all'espletamento di mansioni comprese nell'elenco di cui all'Allegato I, qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro instaurato, provvede a richiedere al medico competente gli accertamenti sanitari del caso, comunicandogli il nominativo del lavoratore interessato.
2. Il medico competente, all'atto dell'assunzione del personale adibito alle mansioni di cui all'allegato 1 e successivamente, con periodicità da rapportare alle condizioni personali del lavoratore in relazione alle mansioni svolte, provvede a verificare l'assenza di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti sottoponendolo a specifici tests di screening in grado di evidenziarne l'assunzione, secondo le modalità definite nell' articolo 8.
3. A seguito degli accertamenti di cui al comma precedente, il lavoratore risultato positivo ai tests, comportando tale positività un giudizio di inidoneità temporanea, viene inviato da parte del Medico Competente al servizio per le tossicodipendenze (SERT) dell'ASL, nel cui territorio ha sede l'attività produttiva o in cui risiede il lavoratore,o alle altre strutture sanitarie indicate all'articolo 2, rispettivamente competenti.
4. Qualora gli ulteriori accertamenti effettuati dal SERT o da altra struttura sanitarie competente evidenzino uno stato di tossicodipendenza, il lavoratore interessato dovrà sottoporsi ad un percorso di recupero, che renda possibile un successivo inserimento nell'attività lavorativa a rischio anche nei confronti di terzi.
5. Il medico competente entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2 comunica la data ed il luogo della visita al lavoratore interessato almeno un giorno prima.

Art. 5

(Accertamenti sanitari di diagnosi di tossicodipendenza)

1. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori che svolgono le mansioni comprese nell'elenco di cui all'Allegato I siamo sottoposti ad accertamenti sanitari, di norma con periodicità annuale, dal medico competente. Qualora il medico competente ravvisi la necessità che un lavoratore sia sottoposto ad ulteriori accertamenti sanitari per verificare un'eventuale stato di tossicodipendenza, invia il lavoratore stesso al Servizio per le Tossicodipendenze della ASL competente per territorio, o alle altre strutture sanitarie competenti di cui all'articolo 2.
2. Al fine di non pregiudicare l'attività lavorativa, il medico competente concorda con il datore di lavoro l'organizzazione e la tempistica per l'effettuazione degli accertamenti sanitari.
3. Gli accertamenti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b) sono effettuati dal Servizio per le Tossicodipendenze in tutti i casi in cui il medico competente lo ritenga motivatamente necessario, o dalle altre strutture sanitarie di cui all'articolo 2 rispettivamente competenti.
4. Il datore di lavoro informa il lavoratore interessato della data dell'accertamento e gli comunica il luogo ove l'accertamento si svolgerà all'inizio del turno di lavoro del giorno fissato per l'accertamento.
5. Nel caso in cui il lavoratore non si sottoponga all'accertamento di assenza di tossicodipendenza, la struttura sanitaria competente dispone, entro 10 giorni, un nuovo accertamento.
6. Nel caso in cui il lavoratore non si sottoponga, senza giustificato motivo, all'accertamento di cui al comma 5, il datore di lavoro è tenuto a farlo cessare dall'espletamento delle mansioni comprese nell'elenco di cui all'Allegato I, fino a che non venga accertata l'assenza di tossicodipendenza.
7. La sospensione intervenuta al sensi dei comma 6 non comporta automaticamente la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore può essere adibito a mansioni diverse, trovando applicazione la disciplina normativa o contrattuale collettiva relativa al settore lavorativo di appartenenza.
8. Per il lavoratore che non si sottopone controllo sanitario di cui al comma 5, trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 93, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 626 del 1994.
9. Nei confronti del datore di lavoro, che non ottempera alle disposizioni relative all'obbligo della cessazione da parte del lavoratore dall'espletamento delle mansioni in caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza, trova applicazione la sanzione prevista dall'articolo 125, comma 4 del decreto del Presidente della Repubblica n. 309 del 1990.

Art. 6

(Corpi speciali)

1. Per il personale delle Forze armate e di polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza di cui all'articolo 3, sono effettuati, con le modalità di cui all'articolo 8 della presente intesa, dai rispettivi servizi sanitari, secondo le disposizioni vigenti. É fatta salva la facoltà delle rispettive Amministrazioni di provvedere all'effettuazione di specifici accertamenti sanitari con la relativa periodicità, in relazione al settore di impiego.

Art. 7

(Personale marittimo)

1. Per il personale marittimo l'accertamento di assenza di tossicodipendenza viene effettuato in occasione delle visite preventive di immatricolazione di cui al regio decreto legge 14 dicembre 1933. n. 1773, e successive modificazioni e integrazioni.
2. Le strutture sanitarie competenti effettuano, direttamente o mediante apposite convenzioni con strutture pubbliche, gli accertamenti sanitari periodici di assenza di tossicodipendenza di cui all'articolo 5, selezionando per sorteggio i nominativi dei componevi l'equipaggio.
3. Il datore di lavoro invia l'elenco con i nominativi dei componenti l'equipaggio, almeno una volta nel corso dell'anno solare con un preavviso di almeno 3 giorni rispetto all'arrivo della nave nel porto, alla struttura sanitaria competente per territorio di cui all' articolo 2, comma 2, della presente intesa. Il datore di lavoro invia, altresì, l'elenco dei periodi programmati di permanenza a terra dei singoli lavoratori e l'indicazione del loro domicilio.
4. La struttura sanitaria competente comunica al datore di lavoro i nominativi sorteggiati in ragione della percentuale massima indicata, dallo stesso ai sensi dell'articolo 5, comma 3, della presente intesa, almeno 24 ore prima della prevista partenza della nave dal porto. I1 datore di lavoro informa il lavoratore interessato della data dell'accertamento lo stesso giorno nel quale e fissata la visita a bordo.
5. Restano a carico del datore di lavoro sia l'onere di cui all'articolo 10 sia l'onere eventualmente correlato alla retribuzione del lavoratore

Art. 8

(Modalità dell'accertamento dell'assenza di tossicodipendenza)

1. Gli accertamenti di assenza di tossicodipendenza di cui all'articolo 3 comma 1 sono effettuati nel rispetto della dignità e della libertà della persona.
2. Le procedure diagnostiche e medico legali, comprese le modalità di prelievo, conservazione e catena di custodia dei campioni, sono individuate con Accordo tra lo Stato, le regioni e le province autonome, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente intesa. L'accordo individua altresì le tecniche analitiche più specifiche con le quali effettuare la ripetizione delle analisi, garantendo affidabilità e uniformità secondo metodiche di qualità condivise.
3. La struttura sanitaria competente adotta le misure necessarie per accertare la sicura appartenenza dei campioni biologici al soggetto sottoposto ad accertamento e per assicurare la corretta conservazione dei campioni fino all'esecuzione delle analisi, nonché per custodirli idoneamente al fine di eventuale ripetizione di analisi
4. La struttura sanitaria competente dà immediata comunicazione dell'esito degli accertamenti al medico competente,che lo comunica nel rispetto della riservatezza al datore di lavoro e al lavoratore interessato. per il personale marittimo la comunicazione va altresì inoltrata al Ministero dei trasporti.
5. Il lavoratore di cui sia accertata la tossicodipendenza ha diritto di chiedere, entro dieci giorni dalla comunicazione dell'esito,la ripetizione dell'accertamento presso il Servizio per le tossicodipendenze dell'ASL.
6. La ripetizione di indagini sui campioni biologici è effettuata sul medesimo campione oggetto dell'accertamento.

Art. 9

(Effetti dell'accertamento della tossicodipendenza)

1. In caso di esito positivo degli accertamenti sanitari preventivi di cui all'articolo 4, il giudizio del medico competente, di temporanea inidoneità alla mansione, potrà essere modificato positivamente ove venga esclusa dal SERT una condizione di tossicodipendenza o venga attestato il positivo recupero. Il medico competente al fine di certificare l'idoneità alla mansione

provvederà, in maniera individualizzata rispetto ai rischi di assunzione sporadica, a effettuare controlli ripetuti per escludere l'assunzione di droghe da parte del lavoratore.
2. In caso di esito positivo degli accertamenti sanitari di cui all'articolo 5 il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore interessato dall'espletamento delle mansioni comprese nell'elenco di cui all'Allegato 1.
3. Il lavoratore del quale sia stata accertata la tossicodipendenza può essere adibito a mansioni diverse da quelle comprese nell'elenco di cui all'Allegato I, fermo restando il diritto alla conservazione del posto di lavoro nell'ipotesi di cui all'articolo 124 comma 1 del decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990 n. 309 e successive modificazioni.

Art. 10
(Tariffe)

1. I costi degli accertamenti preventivi e periodici di cui alla presente intesa non possono essere superiori a quelli previsti per tali specifiche dal decreto del Presidente della Repubblica 17 febbraio 1992, recante "'Approvazione della tariffa minima nazionale degli onorari per le prestazioni medico-chirurgiche ed odontoiatriche", pubblicalo nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 2 giugno 1992, n. 128 S.O., e sono a carico del datore di lavoro.

Art. 11
(Aggiornamenti)

1. La presente intesa è aggiornata sulla base delle esperienze acquisite e dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche.

Art. 12
(Invarianza oneri)

1. L'applicazione della presente intesa deve avvenire nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 13
(Norme transitorie)

1.Fino all'approvazione dell'Accordo tra lo Stato, le regioni e le province autonome di cui all'articolo 8, comma 2, si applicano le procedure e le modalità disciplinate nel decreto del Ministro della sanità 12 luglio 1990, n. 186, per accertare l'uso abituale di sostanze stupefacenti o psicotrope.

ALLEGATO 1
MANSIONI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RISCHI
PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITÀ E LA SALUTE DEI TERZI

1) Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:

a) impiego di gas tossici (articolo 8 del regio decreto 1927, e successive modificazioni);
b) fabbricazione e uso di fuochi di artificio (di cui al regio decreto 6 maggio 1940, n. 635) e posizionamento e brillamento mine (di cui al DPR 19 marzo 1956 n. 302);
c) Direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (di cui al DPR 30 dicembre 1970 n 1450 e s.m.)

2) Mansioni inerenti le attività di trasporto

a) conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che esplichi attività di condotta,verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o più attività di sicurezza;
c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;
d) personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;

e) personale addetto alla circolazione e a sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;

f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;

g) personale marittimo di I categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;

h) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;

i) personale certificalo dal Registro aeronautico italiano;

l) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;

m) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;

n) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;

3) Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione,del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.

❸

Conferenza permanente per i rapporti tra lo stato le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano

Provvedimento 18 settembre 2008

Accordo, ai sensi dell'articolo 8, comma 2 dell'Intesa in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza, perfezionata nella seduta della Conferenza Unificata del 30 ottobre 2007, sul documento recante «Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi».

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Nella odierna seduta del 18 settembre 2008:

Vista l'Intesa in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza perfezionata nella seduta della Conferenza Unificata del 30 ottobre 2007 (Rep. Atti n. 99/CU) che, all'art. 8, comma 2, prevede che le relative procedure diagnostiche e medico legali, comprese le modalità di prelievo, conservazione e catena di custodia dei campioni, nonché le tecniche analitiche più specifiche

con le quali effettuare la ripetizione delle analisi, garantendo affidabilità e uniformità secondo metodiche di qualità condivise, sono individuate con apposito Accordo tra lo Stato, le regioni e le province autonome;

Visto l'art. 41, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 («Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro») recante, in particolare, disposizioni sulla sorveglianza sanitaria;

Vista la nota in data 18 luglio 2008, con la quale il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha inviato lo schema di accordo di cui all'oggetto, ai fini del perfezionamento in sede di Conferenza Stato-regioni;

Vista la nota in data 30 luglio 2008, con la quale l'Ufficio del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sen. Carlo Giovanardi, ha inviato, ai fini del perfezionamento in sede di Conferenza Stato-regioni, un nuovo schema di Accordo concertato da tutti i Ministeri interessati;

Considerato che, per l'esame dello schema di Accordo in oggetto, é stata convocata una riunione tecnica in data 16 settembre 2008, nel corso della quale sono state concordate tra i rappresentanti delle regioni e delle province autonome e quelli delle Amministrazioni centrali interessate talune modifiche al predetto nuovo schema di Accordo;

Vista la nota in data 17 settembre 2008, con la quale l'Ufficio del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sen. Carlo Giovanardi, ha inviato una nuova versione dello schema di accordo indicato in oggetto, che recepisce le modifiche concordate nel corso della suddetta riunione tecnica del 16 settembre;

Vista l'ulteriore nota in data 18 settembre 2008, con la quale il predetto Ufficio del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sen. Carlo Giovanardi, ha inviato la definitiva versione del documento di cui all'oggetto, allegato A, parte integrante del presente accordo;

Acquisito, nel corso dell'odierna seduta, l'assenso del Governo e dei presidenti delle regioni e delle province autonome, sulla predetta definitiva versione del documento in parola, allegato A, parte integrante del presente accordo;

Sancisce accordo
tra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano
nei termini di seguito riportati:

Premesso che:

l'art. 8 dell'Intesa richiamata in premessa prevede l'individuazione, con Accordo tra lo Stato, le regioni e le province autonome, delle procedure diagnostiche e medico legali, comprese le modalità di prelievo, conservazione e catena di custodia dei campioni, nonché delle tecniche analitiche più specifiche con le quali effettuare le ripetizioni delle analisi garantendo affidabilità e uniformità secondo metodiche di qualità condivise;

il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, ha assunto l'iniziativa di attivarsi e di richiedere alle altre Amministrazioni interessate e al coordinamento tecnico delle regioni la designazione di esperti per la costituzione di un Gruppo tecnico per l'individuazione delle procedure diagnostiche e medico legali per l'accertamento di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti da parte dei lavoratori impegnati in attività di trasporto passeggeri e merci pericolose e in altre mansioni individuate nell'allegato I dell'Intesa del 30 ottobre 2007;

il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, avvalendosi del contributo di tale Gruppo tecnico, ha elaborato un documento che individua le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope nei lavoratori che svolgono mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi;

il citato documento che individua le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope nei lavoratori che svolgono mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi é stato trasmesso alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le politiche antidroga per la valutazione tecnica di area a seguito della quale sono state effettuate le necessarie integrazioni tecnico scientifiche di propria competenza;

in data 30 luglio 2008 i rappresentanti delle Amministrazioni centrali attivate per competenza dalla Segreteria della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le regioni e le province autonome, con il coordinamento del Dipartimento per le politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri, hanno esaminato, ulteriormente integrato e, infine, approvato all'unanimità il documento così integrato;

l'applicazione del presente Accordo dovrà avvenire nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, così come già previsto dall'art. 12 dell'Intesa del 30 ottobre 2007;

il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano convengono quanto segue:

é approvato il documento recante «Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi», nei termini di cui all'allegato A, richiamato in premessa, parte integrante del presente atto.

Roma, 17 settembre 2008

Il presidente: Fitto
Il segretario: Siniscalchi

Allegato A

Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi applicative del provvedimento n. 99/cu 30 ottobre 2007 (Gazzetta Ufficiale n. 266 del 15 novembre 2007).

PREMESSE

1. Le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti e/o psicotrope nei lavoratori, allo scopo di definire ed attivare procedure e misure di sicurezza rivolte a tutelare l'incolumità del lavoratore stesso e di terze persone, devono essere finalizzate primariamente a prevenire incidenti collegati allo svolgimento di mansioni lavorative a rischio. Pertanto, i principi generali a cui ispirare e su cui strutturare le procedure operative dovranno essere dettati da un indirizzo di cautela conservativa nell'interesse della sicurezza del singolo e della collettività, che prevedano la non idoneità di tali lavoratori allo svolgimento di mansioni a rischio nel caso in cui usino sostanze stupefacenti e/o psicotrope, indipendentemente dalla presenza o meno di dipendenza. A questo proposito, si ricorda che esistono sostanze in grado di alterare fortemente le capacità e le prestazioni psicofisiche del soggetto senza necessariamente indurre uno stato di dipendenza (es. LSD, altri allucinogeni ecc.).

2. Le procedure di cui al presente documento devono essere finalizzate ad escludere o identificare la condizione di tossicodipendenza e l'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope, al fine di assicurare un regolare svolgimento delle mansioni lavorative a rischio.

3. A tale scopo preventivo, anche per le oggettive difficoltà di rilevazione e di descrizione delle modalità e della frequenza di assunzione delle sostanze stupefacenti e psicotrope da parte del lavoratore, dette procedure, per le finalità di cui sopra, non possono fare distinzione tra uso occasionale, uso regolare o presenza di dipendenza al fine di attivare la sospensione cautelativa.

4. Il rilevamento di condizioni cliniche che necessitano di terapia o trattamenti specifici per la tossicodipendenza dovrà essere preso obbligatoriamente in considerazione in modo da indirizzare la persona verso specifici programmi di cura e riabilitazione di cui all'art. 124 del decreto del Presidente della Repubblica 309/90 e successive modifiche.

5. Le procedure devono essere effettuate in modo tale da garantire la privacy, il rispetto e la dignità della persona sottoposta ad accertamento e non devono in alcun modo rappresentare strumenti persecutori lesivi della libertà individuale o tesi ad allontanare arbitrariamente la persona dalla sua attività lavorativa.

6. A specifica di quanto riportato nelle premesse dell'Intesa C.U. del 30 ottobre 2007 ed in coerenza con il decreto legislativo n. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro, relativamente al fatto che i lavoratori debbano essere sottoposti ad accertamento «prima dell'assunzione in servizio», si chiarisce che tale accertamento non é da intendere come accertamento «pre-assuntivo» ma come «visita medica preventiva» post assuntiva da eseguire comunque sul lavoratore prima di essere adibito al servizio lavorativo nella mansione
specifica a rischio.

7. Occorre, infine, tenere conto delle disposizioni contenute negli articoli 1, comma 2, e 6 della citata Intesa del 30 ottobre 2007 in materia di idoneità fisica, psichica e attitudinale al servizio, nonché di specifici accertamenti sanitari e relativa periodicità in relazione all'impiego, previste per il personale
delle ferrovie e di altri servizi di trasporti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 753 nonché per quello delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

PROCEDURE PER GLI ACCERTAMENTI

L'iter procedurale si compone di due macrofasi in relazione alla necessità di istituire un primo livello di accertamenti da parte del medico competente ed un secondo livello di approfondimento diagnostico-accertativo a carico delle strutture sanitarie competenti di cui all'art. 2 e all'art. 6 dell'Intesa C.U. 30 ottobre 2007.

Attivazione della procedura: trasmissione dell'elenco dei lavoratori da sottoporre ad accertamenti da parte del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro (così come identificato dall'art. 2, lettera b, del decreto legislativo n. 81/08) comunica al medico competente, per iscritto, i nominativi dei lavoratori da sottoporre ad accertamento di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in base alla lista delle mansioni considerate nell'Allegato di cui all'Intesa C.U. 30 ottobre 2007.

2. La comunicazione dovrà essere fatta alla prima attivazione delle procedure, di cui al presente documento, per tutti i lavoratori con mansioni che rientrano nella lista e successivamente periodicamente e tempestivamente aggiornata in riferimento ai nuovi assunti ed ai soggetti che hanno cessato le mansioni a rischio.

3. La comunicazione dell'elenco complessivo dei lavoratori che svolgono le suddette mansioni dovrà essere previsto, comunque, con frequenza minima annuale.

Modalità di attivazione ed esecuzione degli accertamenti sanitari

Accertamento pre-affidamento della mansione: la persona viene sottoposta ad accertamento preventivo dell'idoneità alla mansione prima dell'affidamento e dello svolgimento della mansione a rischio.

É necessario un risultato negativo per confermare l'assenza di controindicazioni, prima di un eventuale inizio dell'attività.

Questa valutazione non può essere considerata ed effettuata come accertamento pre-assuntivo, coerentemente con quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 in materie di sicurezza sul lavoro.

Accertamento periodico: il lavoratore é sottoposto ad accertamento periodico, di norma con frequenza annuale, atto alla verifica dell'idoneità alla mansione a rischio. In situazione di elevata numerosità dei soggetti da sottoporre all'accertamento, va tenuto conto, inoltre, che nel rispetto delle procedure di accertamento si dovranno garantire le caratteristiche di non prevedibilità da parte dei lavoratori della data di effettuazione dell'accertamento e, contemporaneamente, si dovrà escludere la possibilità di scelta volontaria dei candidati agli accertamenti da parte del datore di lavoro. Pertanto, il datore di lavoro, sulla base della lista completa precedentemente presentata al medico competente, seleziona i lavoratori da inviare e sottoporre di volta in volta agli accertamenti previsti, mediante l'utilizzo di un processo casuale di individuazione che escluda la possibilità di scelta volontaria da parte del datore di lavoro stesso. Tutto questo deve avvenire compatibilmente con le esigenze lavorative e di programmazione aziendale.

Accertamento per ragionevole dubbio: in adeguamento alle direttive comunitarie in materia, il lavoratore viene sottoposto ad accertamento di idoneità alla mansione anche (oltre al controllo sanitario periodico) quando sussistano indizi o prove sufficienti di una sua possibile assunzione di sostanze illecite. Le segnalazioni di ragionevole dubbio, in via cautelativa e riservata, vengono fatte dal datore di lavoro o suo delegato, al medico competente che provvederà a verificare la fondatezza del ragionevole dubbio e, se del caso, ad
attivare gli accertamenti clinici previsti di sua competenza.

Accertamento dopo un incidente: il lavoratore, in caso di ragionevole dubbio, deve essere sottoposto, dal medico competente nei casi in cui é previsto, ad accertamento di idoneità alla mansione successivamente ad un incidente avvenuto alla guida di veicoli o mezzi a motore durante il lavoro, per escludere l'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Accertamento di follow up (monitoraggio cautelativo): il lavoratore, prima del suo rientro nella mansione a rischio, dovrà comunque essere controllato ad intervalli regolari dopo la sospensione per esito positivo per assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope. Questo al fine di verificare nel tempo il permanere dello stato di non assuntore (osservazione cautelativa).
Gli accertamenti andranno eseguiti con periodicità almeno mensile con date non programmabile dal lavoratore e da stabilire di volta in volta coerentemente con quanto previsto dal decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 nel caso di fattispecie. La durata minima prevista sarà di almeno 6 mesi (vedi specifiche riportate in seguito).

Accertamento al rientro al lavoro, nella mansione a rischio, dopo un periodo di sospensione dovuto a precedente esito positivo: il lavoratore dovrà essere sottoposto ad accertamento di idoneità alla mansione per garantire il suo stato di non assuntore, prima di riprendere a svolgere la mansione a rischio. Il medico competente, a scopo cautelativo, potrà decidere se applicare nei successivi ulteriori 6 mesi una osservazione con eventuali accertamenti con maggior frequenza rispetto a quelle ordinarie previste.

Procedure accertative di primo livello da parte del medico competente

1. Entro trenta giorni dal ricevimento dell'elenco dei nominativi dei lavoratori da sottoporre agli accertamenti, trasmesso dal datore di lavoro, il medico competente stabilisce il cronogramma per gli accessi dei lavoratori agli accertamenti definendo date e luogo di esecuzione degli stessi in accordo con il datore di lavoro, tenuto conto della numerosità dei lavoratori da sottoporre ad accertamento.

Entro i medesimi trenta giorni il medico competente trasmette formalmente al datore di lavoro il cronogramma degli accessi per gli accertamenti. Il datore di lavoro é tenuto a comunicare al lavoratore la data ed il luogo degli accertamenti, con un preavviso di non più di un giorno dalla data stabilita per l'accertamento.

2. In caso di rifiuto del lavoratore di sottoporsi agli accertamenti, il medico competente dichiarerà che «non é possibile esprimere giudizio di idoneità per impossibilità materiale ad eseguire gli accertamenti sanitari». Ove il lavoratore non si presenti agli accertamenti senza aver prodotto documentata e valida giustificazione lo stesso sarà sospeso in via cautelativa dalla mansione a rischio e riconvocato entro 10 giorni.

Ove il lavoratore non si presenti all'accertamento per giustificati e validi motivi debitamente documentati lo stesso dovrà essere riconvocato entro dieci giorni dalla data di cessazione dei motivi che hanno impedito la sua presentazione agli accertamenti. I successivi accertamenti di primo livello, dovranno tenere conto di questa precedente non presentazione, sottoponendo il lavoratore almeno a tre controlli tossicologici a sorpresa nei trenta giorni successivi o ad osservazioni di maggior durata in base alle situazioni di ragionevole dubbio riscontrate dal medico competente. In caso di rifiuto invece, il lavoratore sarà comunque sospeso dalla mansione per «impossibilità materiale a svolgere gli accertamenti».

3. L'accertamento comprende la visita medica orientata all'identificazione di segni e sintomi suggestivi di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope. Contestualmente a tale visita, dovrà essere effettuato un test tossicologico-analitico di primo livello. Questo potrà essere eseguito presso idonee strutture laboratoristiche autorizzate dalla regione o provincia autonoma o presso i laboratori delle strutture sanitarie competenti di cui agli articoli 2 (commi 2, 3 e 4) e 6 dell'Intesa del 30 ottobre 2007, a tale specifico scopo, comportando, pertanto, la sola raccolta del campione contestualmente alla visita. In alternativa, sono consentiti metodi analitici di screening eseguibili in sede di visita medica che si basano su tecniche immunochimiche rapide, pur che siano note e vengano rispettate le concentrazioni di cut-off stabilite nel presente accordo e sia fornita, comunque, una registrazione oggettiva a stampa dei risultati. In entrambi i casi gli accertamenti analitici dovranno comunque, se positivi, prevedere (come di seguito dettagliato) una conferma di risultati mediante cromatografia accoppiata a spettrometria di massa.

4. In caso di negatività degli accertamenti di primo livello, il medico competente conclude l'accertamento con giudizio certificato di «idoneita» allo svolgimento della mansione, comunicandolo per iscritto al lavoratore e al datore di lavoro.

5. In caso di positività degli accertamenti di primo livello, si procederà come di seguito:

a) il lavoratore viene giudicato «temporaneamente inidoneo alla mansione»,

b) viene data formale comunicazione al lavoratore e contestualmente al datore di lavoro che provvederà, nel rispetto della dignità e della privacy della persona, a sospendere temporaneamente, in via cautelativa, il lavoratore dallo svolgimento della mansione a rischio,

c) viene comunicata al lavoratore la possibilità di una revisione del risultato in base al quale é stato espresso il giudizio di non idoneità, che dovrà essere richiesta entro i 10 giorni dalla comunicazione dell'esito di cui sopra,

d) il lavoratore viene inviato alle strutture sanitarie competenti per l'effettuazione degli ulteriori approfondimenti diagnostici di secondo livello. L'invio é previsto in tutti i casi in cui il medico competente lo ritenga motivatamente necessario (di cui all'art. 5, comma 3 dell'Intesa C.U. 30 ottobre 2007).

Procedure di laboratorio per l'effettuazione di accertamenti tossicologico-analitici di primo livello

1. Fermo restando la possibilità di eseguire test analitici immunochimici rapidi contestualmente alla visita medica («on site») nel rispetto, comunque, dei criteri di sensibilità ed oggettivazione del risultato sopra riportati, il medico competente potrà far ricorso a laboratori autorizzati, fatte salve ulteriori specifiche determinazioni, delle regioni o province autonome o presso laboratori delle strutture sanitarie competenti di cui agli articoli 2 e 6 dell'Intesa del 30 ottobre 2007. Il laboratorio, ricevute dal medico competente le aliquote del campione prelevato, provvede alla loro identificazione e all'esecuzione delle analisi per il rilevamento delle sostanze stupefacenti o psicotrope e/o dei loro metaboliti.

2. Gli accertamenti analitici dovranno basarsi su metodi automatizzati di screening immunochimico, prevedendo, in caso di positività, una conferma mediante tecniche cromatografiche accoppiate alla spettrometria di massa (impiegando l'aliquota «B» del campione come successivamente specificato).

3. La comunicazione dell'esito da parte del laboratorio al medico competente dovrà avvenire entro un periodo indicativamente non superiore ai 10 giorni.

4. In caso di positività, é da prevedere l'idonea conservazione per un periodo minimo di 90 giorni (aliquota «C» del campione come successivamente specificato) del campione per l'eventuale test di revisione che può essere richiesto dal lavoratore entro 10 giorni dalla comunicazione dell'esito positivo dell'accertamento.

5. Il lavoratore potrà chiedere la ripetizione dell'analisi sullo stesso campione precedentemente prelevato (secondo la procedura di seguito riportata) dalla struttura sanitaria

competente. Il lavoratore ha facoltà di richiedere che la ripetizione dell'analisi avvenga alla sua presenza o alla presenza di un proprio consulente tecnico con onere economico a suo carico.

6. Le concentrazioni urinarie di cutoff da adottarsi nelle procedure di laboratorio del primo livello di accertamenti sono le medesime di quelle adottate anche nel secondo livello.

Procedure diagnostiche-accertative di secondo livello a carico delle strutture sanitarie competenti

1. Il lavoratore risultato positivo agli accertamenti di primo livello effettuati dal medico competente, viene inviato dallo stesso alla struttura sanitaria competente per la visita medica da effettuare in conformità alle procedure diagnostico-medico legali e chimico-tossicologiche di seguito riportate. Nel caso in cui il lavoratore non si sottoponga agli accertamenti si rimanda all'art. 5
di cui all'Intesa C.U. del 30 ottobre 2008.

2. I Sert, in particolare, dovranno accertare la presenza o assenza di tossicodipendenza, rilevando inoltre le modalità e la frequenza di assunzione delle sostanze. Qualora gli accertamenti clinici e tossicologici di secondo livello risultino positivi, verrà data comunicazione scritta al medico competente, corredata degli esiti degli esami di laboratorio effettuati e i riscontri clinici anamnestici rilevati, il quale, a sua volta, certificherà l'inidoneità temporanea del lavoratore alla mansione e informerà il datore di lavoro che provvederà tempestivamente a far cessare dall'espletamento della mansione il lavoratore interessato.

3. Qualora gli accertamenti di secondo livello dimostrino la presenza di tossicodipendenza, al fine di poter attivare precocemente un percorso di riabilitazione e/o un'idonea terapia, dovrà essere garantita la possibilità al lavoratore di accedere a tale trattamento con la conservazione del posto di lavoro di cui all'art. 124 del decreto del Presidente della Repubblica n. 309, 3 ottobre 1990 e successive modificazioni. La presenza di stato di tossicodipendenza andrà comunicato per iscritto al medico competente.

4. Monitoraggio cautelativo: il soggetto per il quale sia stata certificata l'assenza di tossicodipendenza allo stato attuale da parte della struttura sanitaria competente (SERT) ma risultato positivo agli accertamenti di primo livello, prima di essere riammesso a svolgere la mansione a rischio precedentemente sospesa, potrà essere sottoposto a monitoraggio cautelativo da parte del medico competente per almeno 6 mesi riportando risultati completamente e costantemente negativi. Per le persone in cui é stato diagnosticato e certificato uno stato di tossicodipendenza, tale periodo di osservazione inizierà al termine del periodo di riabilitazione, dichiarato e certificato dal SerT come «remissione completa» secondo i criteri dell'OMS .

5. Esistono sostanze stupefacenti e/o psicotrope di difficile o impossibile determinazione con i test di screening di primo livello (es. LSD e altri allucinogeni) che, tuttavia, sono in grado di alterare profondamente le condizioni psicofisiche del soggetto. Pertanto, é necessario che il riscontro laboratoristico sia sempre correlato ad un riscontro clinico e/o strumentale specifico (valutazione della capacità di reattività e cognitiva in generale), se necessario, teso a verificare lo stato di idoneità psicofisica anche in assenza di positività dei test tossicologici ma in presenza di suggestivi segni o sintomi clinici correlabili all'uso di sostanze non facilmente rilevabili con i normali test. In caso di fondato sospetto, al fine del contenimento della spesa, si potranno richiedere test tossicologici specifici orientati alla determinazione delle sostanze di cui si ipotizza l'uso da parte del lavoratore.

Metodologia dell'accertamento da parte del medico competente

Accertamenti clinici

Nell'ambito della visita medica il medico competente deve valutare:

eventuali antecedenti inerenti pregressi trattamenti sociosanitari per tossicodipendenza presso strutture pubbliche o private anche attraverso l'acquisizione di informazioni sanitarie previo consenso dell'interessato;

eventuali notizie relative ad infortuni lavorativi e precedenti incidenti avvenuti sia in occasione del lavoro, sia al di fuori dell'ambito lavorativo, ritiri di patente, ecc.;

assunzione di farmaci psicoattivi che possono essere prescritti o non prescritti;

eventuale sussistenza di segni e/o sintomi di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope anche suggestivi di intossicazione in atto da sostanze stupefacenti o psicotrope.

Esame tossicologico di primo livello

La visita medica deve essere completata mediante esame tossicologico di primo livello il cui esito, se positivo, dovrà essere confermato con test cromatografico accoppiato a spettrometria di massa.

Matrice biologica da utilizzare: urina.

Modalità di prelievo del campione:

il prelievo del campione di urina deve avvenire sotto controllo del medico competente o di un operatore sanitario qualificato. La produzione del campione deve avvenire garantendo il rispetto della dignità della persona introducendo misure atte ad evitare la possibilità di manomissione del campione, anche prevedendo che il soggetto non venga lasciato solo durante la raccolta;

l'urina deve essere raccolta in apposito contenitore monouso di plastica; si richiede una quantità di urina non inferiore 60 ml. Qualora la quantità di urina prodotta sia insufficiente, il campione incompleto viene sigillato e viene riaperto solo alla presenza del soggetto per la successiva integrazione in un nuovo contenitore; il soggetto a tal fine può assumere bevande analcoliche gassate o non gassate;

una volta completata l'operazione di raccolta, il medico competente esegue il test di screening immunochimico rapido o provvede al trasferimento del campione, suddiviso in tre aliquote sigillate e denominate «A», «B» e «C» di almeno 20 ml ciascuna, al laboratorio individuato per tale finalità;

se il test di screening é negativo, l'urina non deve essere conservata;

se il test risulta positivo, nel caso di esecuzione di test immunochimica rapidi da parte del medico competente, l'urina viene travasata alla presenza del lavoratore dal recipiente di prima raccolta in due contenitori che devono contenere almeno 20 ml cadauno;

i contenitori devono essere dotati di tappo a chiusura ermetica antiviolazione oppure chiusi e sigillati con un sigillo adesivo a nastro non rinnovabile, sul quale il lavoratore e il medico appongono congiuntamente la propria firma, e contrassegnati con lettere B e C.

Sui contenitori devono essere altresì indicati nome e cognome del lavoratore, del medico e la data e ora del prelievo; il medico competente é responsabile della custodia del campione; i contenitori devono essere inseriti in apposito contenitore termico per la spedizione, dotata di adeguato elemento refrigerante.

Per i test di primo livello, sia a titolo di screening immunochimica che di conferma cromatografica mas spettrometrica, che verranno eseguiti utilizzando laboratori esterni, le borse con i campioni biologici devono essere inviate nel più breve tempo possibile e comunque entro 24 ore dal prelievo al laboratorio per l'esecuzione del test di screening e/o delle analisi di conferma e per l'eventuale analisi di revisione. Il trasporto deve avvenire secondo le norme vigenti con allegata copia del verbale di prelievo. Alla consegna, il laboratorio diventa responsabile della custodia e conservazione del campione. Se le analisi vengono effettuate dal laboratorio entro le 24 ore il campione verrà conservato in frigo a + 4°C; qualora il medico competente si avvalga per gli accertamenti di primo livello di idoneo laboratorio esterno, provvede in concomitanza della visita al prelievo del campione con le modalità sopra riportate, suddividendolo in tre aliquote, di cui una denominata con la lettera A verrà utilizzata per analisi di screening, con metodica immunochimica, e le altre due aliquote B e C saranno utilizzate rispettivamente per la conferma mediante cromatografia spettrometria di massa e per l'eventuale analisi di revisione; in caso di negatività il laboratorio provvede all'eliminazione delle aliquote residue secondo le disposizioni di legge, comunicando l'esito negativo al medico competente.

Verbale di prelievo e trasmissione del campione:

il medico competente compila per ciascun lavoratore il verbale di prelievo in triplice copia; detto verbale deve riportare generalità del lavoratore e del medico competente, luogo in cui é stato eseguito il prelievo, data e ora del prelievo, quantità di urina raccolta, esito delle eventuali analisi di screening rapido;il verbale deve essere firmato dal medico responsabile del prelievo del campione e controfirmato dal lavoratore il quale, in tal modo, attesta la corretta esecuzione del prelievo. Il lavoratore può chiedere che vengano riportate sul verbale eventuali dichiarazioni.

Il verbale riporterà l'elenco dei farmaci eventualmente assunti negli ultimi sette giorni; una copia del verbale viene consegnata al lavoratore, una copia rimane al medico competente e l'altra, in caso di positività al test, viene trasmessa al laboratorio, di norma inserita nel contenitore termico per il trasporto dei campioni; il trasporto per l'invio al laboratorio deve avvenire secondo le norme vigenti;alla consegna il laboratorio diventa responsabile della custodia e

conservazione dei campioni;l'apertura del contenitore termico, contenente i campioni, avviene presso la sede del laboratorio che esegue le analisi di conferma.

Il laboratorio accerta l'integrità dei campioni e la corrispondenza al verbale di prelievo. Redige un verbale per eventuali non conformità riscontrate e le comunica al medico competente; il campione «A» (se trasmesso) viene usato per lo screening immunochimica, il campione «B» viene usato per la conferma e il campione «C» (conservati a -20°) per l'eventuale ulteriore analisi di revisione richiedibile dal lavoratore. Le analisi del campione «B», eseguite utilizzando metodica cromatografica abbinata a spettrometria di massa con i valori di soglia previsti in Tabella 1, sono finalizzate a confermare la presenza degli analiti trovati nei test di screening o, comunque, portare all'identificazione di sostanze precedentemente non rilevate nei test di screening valide per la diagnosi di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope, anche in caso di dubbi rilevati durante l'effettuazione della visita medica precedente.

Le analisi devono essere eseguite entro dieci giorni e il risultato comunicato al medico competente e al lavoratore; l'eventuale test di revisione sul campione «C» potrà essere eseguito presso lo stesso laboratorio o altro laboratorio pubblico.

L'effettuazione dell'analisi sul campione C deve avvenire entro trenta giorni dalla richiesta e la data deve essere comunicata al lavoratore e al medico competente con un anticipo di almeno quindici giorni rispetto all'effettuazione dell'analisi. Il lavoratore ha facoltà di assistere personalmente o tramite un proprio consulente tecnico assumendone l'onere economico. In caso di risultato discordante, la rivalutazione ulteriore, mediante riconsiderazione dei dati prodotti dagli accertamenti precedenti e non attraverso una ulteriore analisi, andrà eseguita da una struttura di tossicologia forense tra quelle individuate dalla regione o provincia autonoma scelta, per quanto possibile, di concerto tra il datore di lavoro e il lavoratore, che dovrà esprimere un giudizio finale; il campione «C», qualora non utilizzato per il test di revisione, viene smaltito secondo le norme vigenti.

Metodologia dell'accertamento da parte del SERT o da altre strutture sanitarie competenti sui lavoratori positivi alle analisi di screening o per presenza di segni e sintomi di sospetta dipendenza rilevati nel corso della visita dal medico competente (indicazioni metodologiche orientative).

I presupposti e le finalità medico-legali degli «Accertamenti di assenza di tossicodipendenza» da svolgersi possibilmente non oltre trenta giorni dal momento della richiesta, prevedono:

accertamenti clinici mediante visita medica;

accertamenti tossicologici-analitici.

Accertamenti clinici mediante visita medica

La visita medica si espleta mediante un esame medico-legale, clinico-documentale, clinico-anamnestico, psicocomportamentale e clinico-obiettivo.

La finalità generale, oltre a quella di stabilire se vi sia o vi sia stato uso di sostanze, é di definirne la tipologia di sostanze utilizzate, le modalità di assunzione e la frequenza (per quanto possibile ricostruire sulla base delle dichiarazioni del soggetto sottoposto ad accertamenti). Oltre a questo sarà necessario definire se vi sia o no stato di dipendenza, al fine di proporre al lavoratore un appropriato percorso di cura e riabilitazione secondo quanto previsto dall'art. 124 del decreto del Presidente della Repubblica n. 309/90.

L'esame clinico-documentale é mirato a verificare la sussistenza o l'esclusione di documentazione clinica attendibile attestante o correlabili con condizioni di uso/abuso/dipendenza da sostanze stupefacenti; la sussistenza di patologie correlate all'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope, di stati o condizioni cliniche generali giustificanti terapie farmacologiche in atto con possibile interferenza con gli accertamenti tossicologici, altre patologie in grado di interferire con le funzioni neuro-cognitive generali. Sono esaminate eventuali certificazioni rilasciate da divisioni ospedaliere, unità di pronto soccorso, SERT, unità di alcologia, comunità terapeutiche accreditate indicanti diagnosi di disturbo da uso di sostanze psicoattive, eventuale comorbità psichiatrica o internistico/infettivologica, esiti di monitoraggi chimico-tossicologici, terapie mono o multimodali praticate, farmacologiche (sostitutive, psicotrope o aspecifiche) e/o psicologiche e/o interventi socio-riabilitativi.

L'esame clinico-anamnestico: l'acquisizione dei dati anamnestici deve fondarsi su esperienza clinica specialistica nell'ambito delle dipendenze e/o medico-legale e sulla capacità di instaurare un adeguato setting relazionale e accertativo.

L'esame psico-comportamentale può essere integrato con l'applicazione dei criteri del DSM IV finalizzati alla diagnosi multiassiale di disturbo da uso di sostanze psicoattive mediante somministrazione di una serie di domande standardizzate volte a verificare la presenza ed il soddisfacimento di ciascun criterio diagnostico.

L'esame clinico-obiettivo, deve essere connotato da accuratezza ed elevata specificità nel rilievo di segni e sintomi di:

1) intossicazione acuta;
2) intossicazione cronica;
3) astinenza;
4) stato di dipendenza;
5) patologie correlate all'uso di sostanze stupefacenti e/o psicotrope con particolare attenzione all'ambito psichiatrico, neurologico ed internistico/infettivologico;
6) precedenti clinici di rilievo (es. esiti di traumi, interventi chirurgici, ecc.);
7) eventuali segni di assunzione mediante iniezione o aspirazione endonasale.

Accertamenti tossicologici-analitici

L'accertamento chimico-tossicologico viene effettuato utilizzando entrambe le matrici biologiche urinaria e cheratinica, in base alle seguenti modalità:

Matrice urinaria

La struttura sanitaria competente dovrà provvedere al prelievo di nuovi campioni in numero e per un periodo di osservazione idoneo a formulare una corretta diagnosi clinica secondo le modalità già previste, eseguendo preliminarmente un test di screening e, in caso di positività, un test di conferma.

Test di screening

I risultati del test di screening per essere considerati positivi, dovranno corrispondere a concentrazioni superiori ai valori soglia indicati in tabella:

Tabella 1: Concentrazione soglia (cut-off) nei test iniziali per la positività delle classi di sostanze nelle urine

Classe di sostanza	Concentrazione
OPPIACEI METABOLITI	300 ng/ml
COCAINA METABOLITI	300 ng/ml
CANNABINOIDI (THC)	50 ng/ml
AMFETAMINA, METANFETAMINA	500 ng/ml
MDMA	500 ng/ml
METADONE	300 ng/ml

Test di conferma e di revisione

I test di «conferma» vanno eseguiti con metodi cromatografici accoppiati alla spettrometria di massa con i seguenti valori di concentrazioni soglia (cut-off) per le singole sostanze al fine di confermare il risultato positivo rilevato allo screening o, comunque, di indicare una positività non rilevata al test di screening.

Il test di «revisione», richiedibile dal lavoratore al fine della verifica del precedente riscontro di positività, si avvale dei medesimi metodi e fa riferimento ai medesimi cut-off.

Tabella 2: Concentrazione soglia (cut-off) nei test di conferma per la positività delle classi di sostanze nelle urine

Classe di sostanza	Concentrazione urine
OPPIACEI METABOLITI (morfina, codeina, 6-acetilmorfina	100 ng/ml
COCAINA E METABOLITI	100 ng/ml
CANNABINOIDI	15 ng/ml
METADONE	100 ng/ml
AMFETAMINE ED ANALOGHI	
Amfetamina	250 ng/ml
Metamfetamina	250 ng/ml
MDMA-MDA-MDEA	250 ng/ml
BUPRENORFINA	5 ng/ml

Matrice cheratinica

Modalità prelievo campione

La struttura sanitaria competente esegue detti accertamenti, in aggiunta agli accertamenti sulle urine, su un prelievo di matrice pilifera che verrà suddiviso in due aliquote: prima aliquota denominata «A», per i primi accertamenti analitici e la seconda aliquota, denominata «B» conservata per eventuale accertamento di revisione.

Per i capelli

Lunghezza raccomandata = 5 cm, partendo dal cuoio capelluto.

Viene recisa una ciocca (non strappata - il bulbo non ha nessuno scopo al fine dei presenti accertamenti) nella regione del vertice posteriore del capo, di almeno 200 mg (grossolanamente corrispondente allo spessore di una matita), che alla presenza del lavoratore viene divisa in due aliquote di simile peso («A» e «B») di ognuna delle quali viene fissata l'estremità prossimale. Esse vengono inserite in

separati contenitori non trasparenti recanti tappi a chiusura ermetica e sigillati con nastro inamovibile, etichettati come indicato sopra per la matrice urinaria, e conservati a temperatura ambiente.

Per i peli

É necessario tagliare 200 mg di peli dalla regione pubica; i peli così raccolti vengono suddivisi in due aliquote «A» e «B» .

Verbale di prelievo

Il verbale di prelievo segue le medesime indicazioni della matrice urinaria, con l'ulteriore indicazione del colore dei capelli e di eventuali trattamenti cosmetici.

Analisi di laboratorio

Sull'aliquota «A» viene effettuata l'indagine analitica con procedura di pre-trattamento, estrazione e analisi strumentale cromatografica abbinata alla spettrometria di massa atta all'individuazione e dosaggio dei medesimi analiti di cui alla Tabella 2, con i limiti di cut-off indicati.

Sull'aliquota «B» viene effettuato il test di revisione a richiesta del lavoratore interessato, che proceduralmente seguirà le indicazioni già riportate per la matrice urinaria.

Test di conferma e test su matrice pilifera

Concentrazione soglia per le singole sostanze (cut-off).

Tabella 3: Concentrazione soglia (cut-off) nei test su matrice pilifera

Classe di sostanza	Concentrazione capelli
OPPIACEI METABOLITI (morfina, codeina, 6-acetilmorfina)	0,2 ng/mg
COCAINA E METABOLITI	0,2 ng/mg 0,05 ng/mg (Benzoilecgonina)
CANNABINOIDI METABOLITI	0,1 ng/mg
METADONE	0,2 ng/mg
AMFETAMINE ED ANALOGHI	
Amfetamina	0,2 ng/mg
Metamfetamina	0,2 ng/mg
MDMA-MDA-MDEA	0,2 ng/mg
BUPRENORFINA	0,05 ng/mg

Nota esplicativa 3: Utilizzazione dei risultati su matrice pilifera
Deve essere premesso che l'analisi del previsto campione di capelli (della lunghezza definita di 5 cm) fornisce indicazioni circa l'esposizione cronica o ripetuta del soggetto a sostanze stupefacenti o psicotrope in un periodo di circa 4, 6 mesi antecedentemente il prelievo. Mentre l'analisi del pelo pubico riflette l'esposizione in un lasso di tempo di almeno dodici mesi pur con ampia variabilità individuale.

Deve essere inoltre precisato che la letteratura internazionale ha chiarito che il rilievo nel pelo di concentrazioni significative di sostanze e talora di loro metaboliti, può riflettere non solo assunzione cronica o ripetuta delle stesse ma anche contaminazione ambientale da parte delle medesime sostanze in assenza di assunzione diretta da parte del soggetto.

Sulla base di queste premesse un risultato negativo degli accertamenti sulla matrice cheratinica sarà utilizzabile direttamente per la formulazione della conclusione diagnostica di «non uso di sostanze».

Requisiti di qualità dei laboratori di analisi

Gli accertamenti tossicologici previsti dal presente Accordo dovranno essere effettuati da laboratori pubblici o altri autorizzati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, specializzati ed in possesso delle necessarie tecnologie ed esperienze e che garantiscano affidabilità ed uniformità nell'effettuazione delle analisi secondo metodiche di qualità condivise.

Dette strutture, ove previsto dalla legislazione regionale e nazionale, dovranno essere autorizzate e partecipare a programmi di valutazione esterna di qualità organizzati da Enti o Istituti di livello regionale, nazionale o internazionale scientificamente accreditati.

Rimangono ferme le competenze dei laboratori delle strutture sanitarie delle Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dell'Intesa del 30 ottobre 2007.

Tariffe

I costi degli accertamenti previsti dal presente Accordo sono a carico dei datori di lavoro e, per le controanalisi, a carico del lavoratore che li richiede.

Le tariffe da applicare per gli accertamenti sanitari previsti dal presente Accordo sono quelle stabilite dai Nomenclatori tariffari regionali. Le regioni e P.A. potranno stabilire ulteriori costi (anche a forfait) derivanti dalle spese (contenitori, trasporti, utilizzo locali etc.) qualora non previste dai Nomenclatori.

Le tariffe per gli accertamenti da parte della struttura sanitaria competente (SERT), con esclusione degli esami di laboratorio, previsti dal presente Accordo, sono stabilite dalle regioni e province autonome di Trento e Bolzano.

18 – La gestione delle emergenze

18.1 PRINCIPI GENERALI SULLA GESTIONE DELLE EMERGENZE
(articolo 43, DLgs 81/08)

L'articolo 18, comma 1 lettera t), fa obbligo al datore di lavoro di adottare le misure necessarie per:
- la prevenzione incendi;
- la evacuazione dei luoghi di lavoro;
- i casi di pericolo grave e immediato.

Le misure adottate devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

A tal fine il datore di lavoro deve:
- organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza (servizio 118, comandi dei vigili del fuoco, organi di protezione civile…);
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza come previsto dall'articolo 18, comma 1, lettera b); la designazione deve tener conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici secondo i criteri previsti nei decreti di cui all'articolo 46;
- informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- programmare gli interventi, prendere i provvedimenti e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- adottare i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o 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.
- garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati ivi compresi gli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione, ma devono:
- ricevere la necessaria formazione;
- essere in numero sufficiente;

– disporre di attrezzature adeguate.

Il datore di lavoro, salvo eccezioni debitamente motivate, deve astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

I diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato (art 44, Dlgs 81/08)

Il lavoratore non può subire pregiudizio alcuno quando:

– in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa;
– 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, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

18.2 SANZIONI

Le sanzioni sono riferite agli obblighi enunciati dall'articolo 18 del DLgs 81/08:

Violazione dell'obbligo di cui al comma 1, lettera b), articolo 18 del DLgs 81/08: – **designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.**
➡ Sanzione riferita all'articolo 43, comma 1, lettera b) articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro (Riferimento all'articolo 43, comma 1, lettera b)
Violazione dell'obbligo di cui al comma 1, lettera m), articolo 18 del DLgs 81/08: – **astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato**
➡ Sanzione riferita all'articolo 43, comma 4 articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro
Violazione dell'obbligo di cui al comma 1, lettera t), articolo 18 del DLgs 81/08: – **adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti**
➡ Sanzione riferita all'articolo 43 articolo 55, comma 5, lettera c), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

19 – Il primo soccorso

19.1 GLI OBBLIGHI IN MATERIA DI PRIMO SOCCORSO
(articolo 45, DLgs 81/08)

L'articolo 15, comma 1, lettera u) del DLgs 81/08 prevede, tra le misure generali di tutela, la predisposizione delle misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato; inoltre, l'articolo 18, comma 1, lettera b), dispone che il datore di lavoro debba designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

La specifica materia delle misure di primo soccorso è contenuta nell'articolo 45 il quale dispone che il datore di lavoro, in relazione alla natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro

É fatto obbligo, inoltre di stabilire i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

I criteri per la adozione delle misure di primo soccorso (articolo 45, commi 2 e 3, DLgs 81/08; DM 388/03)

Per le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, ed ogni altra misura necessaria si fa rinvio al DM 15 luglio 2003, n. 388 e agli eventuali successivi decreti ministeriali di adeguamento da emanarsi previo parere della Conferenza Stato-regioni.

Specifiche modalità, da individuarsi sempre con decreti ministeriali, sono previste per la applicazione in ambito ferroviario del DM 388/03 e successive modificazioni.

Contenuti del Decreto Ministeriale 388/03

Il DM 388/03 prevede :

- la designazione e la formazione dei soccorritori i quali devono essere disponibili a tale attività e devono possedere le attitudini necessarie alla funzione;
- la disponibilità di presidi sanitari per il pronto soccorso;
- la realizzazione di rapporti con le strutture pubbliche d'emergenza, in particolare individuando la struttura di pronto soccorso più vicina, alla quale si dovrà far riferimento in caso di eventi dannosi.

Il decreto prevede inoltre:

- i criteri di classificazione delle aziende;
- le modalità di organizzazione del pronto soccorso;
- i requisiti e formazione degli addetti al pronto soccorso;
- le attrezzature minime per il pronto soccorso.

Classificazione delle aziende

Le aziende vengono classificate in tre gruppi A, B e C.

Aziende di gruppo A

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

Aziende di gruppo B

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

Aziende di gruppo C

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

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 sempre all'attività con indice più elevato.

Organizzazione del pronto soccorso

L’organizzazione del pronto soccorso (articolo 2) prevede la necessità della “cassetta di pronto soccorso” con la dotazione minima prevista all’allegato 1 per i

gruppi A e B, mentre, per il gruppo C, definisce sufficiente il “pacchetto di medicazione”, con la dotazione minima prevista all’allegato 2

La dotazione minima è “..da integrare sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e su indicazione del medico competente…”.

Requisiti e formazione degli addetti al pronto soccorso

Il comma 1 dell’articolo 3 prevede che gli addetti al pronto soccorso devono essere formati con corsi di istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso.

Il comma 2 stabilisce che tale attività deve esser fatta da personale medico, non necessariamente il medico competente, e che per la parte pratica della formazione lo stesso medico può avvalersi della collaborazione anche di personale infermieristico o di altro personale specializzato.

I commi 3 e 4 stabiliscono i contenuti e i tempi minimi del corso di formazione: per il gruppo A (16 ore in 3 giornate), per i gruppi B e C. (12 ore in 3 giornate)

Attrezzature minime per gli interventi di pronto soccorso.

Il DM prevede che: “..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…” e che “…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.”.

In tal modo viene data la possibilità di adattare, di volta in volta, le “attrezzature minime” dell’azienda ai reali rischi presenti, rinviando così, alle valutazioni sia del datore di lavoro che del medico competente.

19.2 SANZIONI

Le sanzioni sono riferite agli obblighi enunciati dagli articoli 18 e 45 del DLgs 81/08:

Datore di lavoro –dirigente **Violazione dell'obbligo di cui al comma 1, lettera b), articolo 18 del DLgs 81/08:** – **designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.**
➡ Sanzione riferita all'articolo 43, comma 1, lettera b) articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro (Riferimento all'articolo 43, comma 1, lettera b)
Datore di lavoro –dirigente **Violazione dell'obbligo di cui al comma 1, articolo 45 del DLgs 81/08:** – **Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo 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**
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro

APPENDICE NORMATIVA

❶

Decreto del Ministero della salute 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.
GU n. 27 del 3-2-2004

Il Ministro della Salute, Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Il Ministro per la Funzione Pubblica, Il Ministro delle Attività Produttive

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;
Visto l'atto di indirizzo e coordinamento alle Regioni per la determinazione dei livelli di assistenza sanitaria di emergenza, approvato con decreto del Presidente della Repubblica del 27 marzo 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 76 del 31 marzo 1992;
Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, ed in particolare l'articolo 17, commi 3 e 4;
Visto il decreto del Ministro della sanità 15 maggio 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 121 del 25 maggio 1992, concernente i criteri ed i requisiti per la codificazione degli interventi di emergenza;
Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni;
Visto l'atto di intesa tra Stato e Regioni recante l'approvazione delle linee guida sul sistema di emergenza sanitaria dell'11 aprile 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 114 del 17 maggio 1996;
Sentita la Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro, di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;
Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
Acquisito il parere del Consiglio superiore di sanità;
Udito il parere del Consiglio di Stato espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 26 marzo 2001;

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 ... 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, é 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, é 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 é 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 é 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 é abrogato.

Art. 6.

Entrata in vigore

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

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. É fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare come legge dello Stato.

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 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 psicofisiche 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) Sostenimento delle funzioni vitali: a) posizionamento dell'infortunato e manovre per la pervietà delle prime vie aeree b) respirazione artificiale, c) massaggio cardiaca 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. 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. 4) Tecniche dì rianimazione cardiopolmonare. 5) Tecniche di tamponamento emorragico. 6) Tecniche di sollevamento, spostamento e trasporto del traumatizzato. 7) Tecniche di primo soccorso in casi di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici.	

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 psicofisiche del lavoratore infortunato: a) funzioni vitali (polso, pressione, respiro), b) stato di coscienza c) ipotermia ed ipertemia. 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) Sostenimento delle funzioni vitali: a) posizionamento dell'infortunata 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 ella sindrome respiratoria acuta. 4) Principali tecniche di rianimazione cardiopolmnonare. 5) Principali tecniche di tamponamento emorragico. 6) Principali tecniche di sollevamento, spostamento e trasporto del traumatizzato. 7) Principali tecniche di primo soccorso in caso di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici.	

❷

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 24 gennaio 2011 , n. 19

Regolamento sulle modalità di applicazione in ambito ferroviario, del decreto 15 luglio 2003, n. 388, ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

IL MINISTRO DELLE INFRASTRUTTURE E TRASPORTI
IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
IL MINISTRO DELLA SALUTE
IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE
IL MINISTRO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, ed, in particolare, l'articolo 17, commi 3 e 4;
Visto il decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, recante «Attuazione della direttiva 2001/12/CE, della direttiva 2001/13/CE e della direttiva 2001/14/CE in materia ferroviaria»;
Visto il decreto 15 luglio 2003, n. 388, recante «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»;
Visto il decreto legislativo 10 agosto 2007, n. 162, recante «Attuazione delle direttive 2004/49/CE e 2004/51/CE relative alla sicurezza e allo sviluppo delle ferrovie comunitarie»;
Visto l'articolo 45, comma 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il quale demanda «ad appositi decreti ministeriali» la definizione delle «modalità di applicazione in ambito ferroviario del decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388»;
Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano;
Udito il parere del Consiglio di Stato espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 7 ottobre 2010;
Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri in data 23 dicembre 2010, ai sensi della citata legge n. 400 del 1988;

Adottano
il seguente regolamento:

Art. 1
Finalità

1. In attuazione dell'articolo 45, comma 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il presente regolamento definisce le modalità di applicazione del decreto n. 388 del 2003, da parte delle aziende o unità produttive che svolgono attività di trasporto ferroviario ovvero la cui attività é comunque svolta in ambito ferroviario.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Le aziende o unità produttive di cui all'articolo 1 applicano il presente regolamento relativamente all'attività lavorativa svolta in luogo isolato come definita dall'articolo 3.
2. Le disposizioni del presente regolamento si applicano anche al personale di macchina e viaggiante operante su materiale rotabile in esercizio e vuoto.
3. Le aziende o unità produttive di cui all'articolo 1 applicano le disposizioni del decreto n. 388 del 2003 all'interno della sede aziendale o unità produttiva.

Art. 3
Definizioni

1. Ai fini del presente regolamento si intende per:
a) decreto n. 388 del 2003: decreto 15 luglio 2003, n. 388, di adozione del 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;

b) ambito ferroviario: il materiale rotabile e l'infrastruttura ferroviaria ove si svolgono le attività proprie dell'esercizio ferroviario nonché gli impianti degli operatori ferroviari, strettamente connessi all'infrastruttura ferroviaria, di ricovero e manutenzione necessari all'esercizio ferroviario;
c) attività lavorativa in ambito ferroviario: ogni attività lavorativa, comprese quelle proprie del trasporto ferroviario, purché sia svolta in ambito ferroviario;
d) attività lavorativa in ambito ferroviario svolta in luogo isolato: ogni attività lavorativa in ambito ferroviario svolta in luoghi diversi dalle sedi delle aziende o unità produttive, ove non esistono posti permanenti di pronto soccorso. Rientrano in tale fattispecie le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria effettuata nelle aree della rete ferroviaria in esercizio.

Art. 4
Organizzazione di pronto soccorso

1. Ai sensi dell'articolo 2 del decreto n. 388 del 2003, il datore di lavoro che impiega proprio personale nelle attività lavorative di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 2 provvede a fornire ai lavoratori le dotazioni di cui all'articolo 5. I gestori delle infrastrutture e le imprese ferroviarie, coordinandosi fra loro e con i servizi pubblici di pronto soccorso, predispongono procedure operative per attuare uno specifico piano di intervento che preveda per ciascun punto della rete ferroviaria le modalità più efficaci al fine di garantire un soccorso qualificato nei tempi più rapidi possibili anche per il trasporto degli infortunati.
2. Ai fini di cui al comma 1, i servizi pubblici di pronto soccorso forniscono ai gestori delle infrastrutture e alle imprese ferroviarie specifiche informazioni per consentire l'efficace realizzazione delle procedure operative di intervento. Tali procedure sono disciplinate anche nel rispetto della normativa in materia di sicurezza ferroviaria.

Art. 5
Dotazioni per il primo soccorso

1. Il datore di lavoro provvede a dotare il personale o le squadre di personale che svolgono le attività lavorative di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 2 del pacchetto di medicazione di cui all'allegato 2 del decreto n. 388 del 2003 e di un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare la richiesta di pronto soccorso.
2. Nel caso di treni passeggeri in esercizio non completamente percorribili, il personale viaggiante deve poter comunicare con quello di macchina con un idoneo mezzo e tramite una procedura adatta ad attivare, in ogni caso, la richiesta di pronto soccorso.

Art. 6
Formazione per il primo soccorso

1. Il datore di lavoro provvede, con cadenza triennale, alla formazione del personale che impiega nelle attività lavorative di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 2 al fine di fornire adeguate informazioni sulle procedure di richiesta di pronto soccorso, sulle tecniche di primo intervento sanitario e sull'uso dei presidi contenuti nel pacchetto di medicazione. La formazione ha altresi' il fine di consentire l'acquisizione delle conoscenze teoriche e delle nozioni di base utili per riconoscere i sintomi di una emergenza sanitaria e per attivare la richiesta di pronto soccorso. Il corso di formazione é organizzato in via preventiva rispetto all'impiego del predetto personale.
2. Il corso di formazione ha durata non inferiore a sei ore ed é svolto da personale medico nonché, per le parti del programma relative alle procedure, da personale esperto dell'ambito ferroviario, secondo il programma indicato nell'allegato 1. Per il personale di macchina e viaggiante il corso di formazione ha durata non inferiore a otto ore per consentire un maggiore approfondimento relativamente ai punti 1 e 2 del programma del corso.
3. Sono fatti salvi i corsi di formazione ultimati entro la data di entrata in vigore del presente regolamento, purché la durata degli stessi non sia inferiore alle quattro ore e si siano svolti sugli argomenti di cui all'allegato 1.

Art. 7
Disposizioni transitorie e finali

1. I soggetti di cui all'articolo 1 provvedono agli adempimenti di seguito indicati nel rispetto dei termini previsti ed esattamente:
a) entro ventiquattro mesi ad erogare il corso di formazione dicui all'articolo 6;
b) entro diciotto mesi:

1) a dotare ogni luogo isolato dell'infrastruttura ferroviaria e il personale ivi impiegato di idonei sistemi di telefonia fissa o di apparati radio idonei a garantire la comunicazione del personale ivi presente e di quello a bordo dei mezzi di trasporto per l'attivazione della richiesta di pronto soccorso;
2) a dotare tutti i mezzi di trasporto ferroviario o il personale ad essi adibito di sistemi di comunicazione radio su rete pubblica o privata idonei ad attivare la richiesta di pronto soccorso, qualora la linea non sia attrezzata con punti fissi di telefonia;
3) a dotare tutti i treni in servizio passeggeri non completamente percorribili di un sistema che consenta la comunicazione interna tra il personale di macchina e l'altro personale viaggiante ed a predisporre una procedura idonea ad attivare, comunque, la richiesta di pronto soccorso;
c) entro dodici mesi a predisporre le procedure operative di intervento in modo coordinato con le procedure attivate dagli altri soggetti operanti in ambito ferroviario e con i servizi pubblici di pronto soccorso, anche per il trasporto degli infortunati.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. É fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.

Roma, 24 gennaio 2011

ALLEGATO 1

Programma del corso formativo di primo soccorso di cui all'articolo 6

1. Emergenza sanitaria: individuazione e rappresentazione
a) osservazione delle funzioni vitali dell'infortunato con attenzione a respiro (se alterato o assente) e stato di coscienza (se presente o assente);
b) elementi utili nella descrizione dell'accaduto e sulle condizioni fisiche generali dell'infortunato in modo da consentire la chiara rappresentazione dell'evento infortunistico.
2. Interventi di primo soccorso:
a) conoscenza ed acquisizione di semplici tecniche di primo soccorso per preservare l'infortunato da ulteriori conseguenze in caso di emorragia, di ustioni, di folgorazioni e di asfissia;
b) conoscenza ed acquisizione di semplici tecniche di rianimazione in caso di arresto respiratorio o cardiaco;
c) conoscenza ed acquisizione di modalità comportamentali idonee a sistemare l'infortunato in posizione di sicurezza in attesa dei soccorsi.
3. Pacchetto di medicazione e misure di auto protezione:
a) informazioni di base sui presidi contenuti nel pacchetto di medicazione e relative istruzioni ai fini di un corretto e puntuale utilizzo;
b) informazioni di base sulle misure di auto-protezione da adottare all'atto dell'intervento di primo soccorso e relative istruzioni ai fini di un corretto e puntuale utilizzo.
4. Istruzioni operative sull'attivazione del pronto soccorso.
a) conoscenza ed acquisizione delle tecniche di allerta della struttura responsabile del coordinamento del pronto soccorso del gestore dell'infrastruttura ferroviaria, attuando le procedure previste e fornendo le informazioni necessarie al personale sanitario;
b) conoscenza ed acquisizione delle tecniche di utilizzo dei mezzi di comunicazione.

20 – La prevenzione incendi

20.1 GLI OBBLIGHI IN MATERIA DI PREVENZIONE INCENDI *(articolo 46, DLgs 81/08)*

L'articolo 46 del DLgs 81/08 definisce la "prevenzione incendi" come "la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statuale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente".

Lo stesso articolo prevede l'obbligo che nei luoghi di lavoro siano adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori; analogamente l'articolo 18, comma 1, lettera t), dispone che il datore di lavoro debba "adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti".

Il comma 2, dell'articolo 13 del DLgs 139/06 stabilisce altresì che "la prevenzione incendi si esplica in ogni ambito caratterizzato dall'esposizione al rischio di incendio e, in ragione della sua rilevanza interdisciplinare, anche nei settori della sicurezza nei luoghi di lavoro, del controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose, dell'energia, della protezione da radiazioni ionizzanti, dei prodotti da costruzione".

Le procedure in materia di prevenzione incendi (articolo 46, comma 3, DLgs 81/08, DLgs 139/06, DM 16.2.82)

Per la attività e/o le strutture indicate nel Decreto del Ministro dell'Interno del 16.2.82 sussiste l'obbligo di richiesta del certificato di prevenzione incendi (C.P.I.) di cui all'articolo 16 del DLgs 139/06.

Il certificato, il cui rilascio deve essere richiesto al Comando Provinciale dei Vigili del fuoco, attesta che l'attività, soggetta a controllo, è conforme alle disposizioni di sicurezza vigenti.

Le attività soggette ai controlli di prevenzione incendi elencate nel D.M. 16/02/1982 debbono richiedere il parere preventivo ai Comandi Provinciali dei Vigili del fuoco inoltre, alla ultimazione dei lavori, è prescritta una visita di collaudo che, in caso di esito favorevole, comporta il rilascio del C.P.I.

Il certificato di prevenzione incendi attesta il rispetto delle prescrizioni previste dalla normativa di prevenzione incendi e la sussistenza dei requisiti di sicurezza antincendio nei locali, attività, depositi, impianti ed industrie pericolose, specificamente individuati dalla normativa in materia, in relazione alla detenzione ed all'impiego di prodotti infiammabili, incendiabili o esplodenti che comportano in

caso di incendio gravi pericoli per l'incolumità della vita e dei beni ed in relazione alle esigenze tecniche di sicurezza,

Dopo il rilascio del C.P.I., il responsabile dell'attività che lo ha ottenuto, è obbligato ad osservare ed a far rispettare le eventuali limitazioni, i divieti e tute le condizioni di esercizio indicate nel certificato stesso; sussiste l'obbligo, inoltre, di mantenere in condizioni di efficienza i sistemi, i dispositivi e le attrezzature presenti in azienda e finalizzate alla prevenzione incendi.

La legge stabilisce anche l'obbligo di richiedere le visite ed i controlli di prevenzione incendi quando vi siano modifiche nelle lavorazioni e nelle strutture, nei casi di nuova destinazione dei locali e di variazioni qualitative e quantitative delle sostanze pericolose presenti e, comunque, quando vengano a variare le condizioni di sicurezza accertate in precedenza.

Il comma 3, dell'articolo 45 del DLgs 81/08 prevede che, fermi restando gli obblighi di cui al DLgs 139/06 e al DLgs 81/08 stesso, concernenti la prevenzione incendi, i Ministri dell'interno, del lavoro e delle politiche sociali, in relazione ai fattori di rischio, dovranno emanare uno o più decreti nei quali sono definiti:

a) i criteri diretti atti ad individuare:

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

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

Fino all'adozione dei suddetti decreti trovano applicazione i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al decreto del Ministro dell'interno del 10 marzo 1998.

Pertanto, per le attività per le quali non è richiesto il C.P.I. i responsabili sono tenuti comunque ad attenersi ai criteri contenuti nel Decreto del Ministro dell'interno 10.3.98 in attesa della emanazione di nuove norme.

I criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro (DM 10.3.98)

Valutazione del rischio incendio.

La valutazione dei rischi di incendio ha la finalità di assumere i provvedimenti più idonei per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori ed, eventualmente, di altri soggetti presenti nel luogo di lavoro.

Questi provvedimenti comprendono:

– la prevenzione dei rischi;
– l'informazione dei lavoratori e delle altre persone presenti;
– la formazione dei lavoratori;
– le misure tecnico-organizzative destinate a porre in atto i provvedimenti necessari.

A conclusione del processo di valutazione, il datore di lavoro deve giungere ad una classificazione del rischio incendio conformemente ai criteri di cui

all'allegato I e IX del DM 10.3.98, ascrivibile ad un livello tra quelli successivamente indicati:

A) Luoghi di lavoro a rischio di incendio basso
Si intendono a rischio di incendio basso i luoghi di lavoro o parte di essi, in cui sono presenti sostanze a basso tasso di infiammabilità e le condizioni locali e di esercizio offrono scarse possibilità di sviluppo di princìpi di incendio ed in cui, in caso di incendio, la probabilità di propagazione dello stesso è da ritenersi limitata.

B) Luoghi di lavoro a rischio di incendio medio
Si intendono a rischio di incendio medio i luoghi di lavoro o parte di essi, in cui sono presenti sostanze infiammabili e/o condizioni locali e/o di esercizio che possono favorire lo sviluppo di incendi, ma nei quali, in caso di incendio, la probabilità di propagazione dello stesso è da ritenersi limitata. Si riportano in allegato IX, esempi di luoghi di lavoro a rischio di incendio medio.

C) Luoghi di lavoro a rischio di incendio elevato
Si intendono a rischio di incendio elevato i luoghi di lavoro o parte di essi, in cui per presenza di sostanze altamente infiammabili e/o per le condizioni locali e/o di esercizio sussistono notevoli probabilità di sviluppo di incendi e nella fase iniziale sussistono forti probabilità di propagazione delle fiamme, ovvero non è possibile la classificazione come luogo a rischio di incendio basso o medio.

La valutazione del rischio di incendio deve tener conto:
- del tipo di attività,
- dei materiali immagazzinati e manipolati,
- delle attrezzature presenti nel luogo di lavoro, compreso gli arredi,
- delle caratteristiche costruttive del luogo di lavoro, compresi i materiali di rivestimento,
- delle dimensioni ed articolazione del luogo di lavoro,
- del numero di persone presenti, siano esse lavoratori dipendenti che altre persone, e della loro prontezza ad allontanarsi in caso di incendio.

La valutazione del rischio di incendio si articola nelle seguenti fasi:
a) individuazione di ogni pericolo di incendio (es. sostanze facilmente combustibili e infiammabili, sorgenti di innesco, situazioni che possono determinare la facile propagazione dell'incendio);
b) individuazione dei lavoratori e di altre persone presenti nel luogo di lavoro esposte a rischi di incendio;
c) eliminazione o riduzione dei pericoli di incendio;
d) valutazione del rischio residuo di incendio;
e) verifica della adeguatezza delle misure di sicurezza esistenti ovvero individuazione di eventuali ulteriori provvedimenti e misure necessarie ad eliminare o ridurre i rischi residui di incendio.

Misure intese a ridurre la probabilità di insorgenza degli incendi

A) Misure di tipo tecnico:

- realizzazione di impianti elettrici realizzati a regola d'arte;
- messa a terra di impianti, strutture e masse metalliche, al fine di evitare la formazione di cariche elettrostatiche;
- realizzazione di impianti di protezione contro le scariche atmosferiche conformemente alle regole dell'arte;
- ventilazione degli ambienti in presenza di vapori, gas o polveri infiammabili;
- adozione di dispositivi di sicurezza.

B) Misure di tipo organizzativo-gestionale:

- rispetto dell'ordine e della pulizia;
- controlli sulle misure di sicurezza;
- predisposizione di un regolamento interno sulle misure di sicurezza da osservare;
- informazione e formazione dei lavoratori.

Per adottare adeguate misure di sicurezza contro gli incendi, occorre conoscere le cause ed i pericoli più comuni che possono determinare l'insorgenza di un incendio e la sua propagazione quali:

- deposito ed utilizzo di materiali infiammabili e facilmente combustibili;
- utilizzo di fonti di calore;
- impianti ed attrezzature elettriche;
- apparecchi individuali o portatili di riscaldamento;
- presenza di fumatori;
- lavori di manutenzione e di ristrutturazione;
- rifiuti e scarti di lavorazione combustibili;
- aree non frequentate;
- mantenimento delle misure antincendio.

Misure relative alle vie di uscita.

Nello stabilire se le vie di uscita sono adeguate, occorre seguire i seguenti criteri:

a) ogni luogo di lavoro deve disporre di vie di uscita alternative, ad eccezione di quelli di piccole dimensioni o dei locali a rischio di incendio medio o basso;

b) ciascuna via di uscita deve essere indipendente dalle altre e distribuita in modo che le persone possano ordinatamente allontanarsi da un incendio;

c) dove è prevista più di una via di uscita, la lunghezza del percorso per raggiungere la più vicina uscita di piano non dovrebbe essere superiore ai valori sottoriportati:

- 15 ÷ 30 metri (tempo max di evacuazione 1 minuto) per aree a rischio di incendio elevato;
- 30 ÷ 45 metri (tempo max di evacuazione 3 minuti) per aree a rischio di incendio medio;
- 45 ÷ 60 metri (tempo max di evacuazione 5 minuti) per aree a rischio di incendio basso.

d) le vie di uscita devono sempre condurre ad un luogo sicuro;

e) i percorsi di uscita in un'unica direzione devono essere evitati per quanto possibile.
qualora non possano essere evitati, la distanza da percorrere fino ad una uscita di piano o fino al punto dove inizia la disponibilità di due o più vie di uscita, non dovrebbe eccedere in generale i valori sottoriportati:
– 6 ÷ 15 metri (tempo di percorrenza 30 secondi) per aree a rischio elevato;
– 9 ÷ 30 metri (tempo di percorrenza 1 minuto) per aree a rischio medio;
– 12 ÷ 45 metri (tempo di percorrenza 3 minuti) per aree a rischio basso.

f) quando una via di uscita comprende una porzione del percorso unidirezionale, la lunghezza totale del percorso non potrà superare i limiti imposti alla lettera c);
g) le vie di uscita devono essere di larghezza sufficiente in relazione al numero degli occupanti e tale larghezza va misurata nel punto più stretto del percorso;
h) deve esistere la disponibilità di un numero sufficiente di uscite di adeguata larghezza da ogni locale e piano dell'edificio;
i) le scale devono normalmente essere protette dagli effetti di un incendio tramite strutture resistenti al fuoco e porte resistenti al fuoco munite di dispositivo di autochiusura, ad eccezione dei piccoli luoghi di lavoro a rischio di incendio medio o basso, quando la distanza da un qualsiasi punto del luogo di lavoro fino all'uscita su luogo sicuro non superi rispettivamente i valori di 45 e 60 metri (30 e 45 metri nel caso di una sola uscita);
l) le vie di uscita e le uscite di piano devono essere sempre disponibili per l'uso e tenute libere da ostruzioni in ogni momento;
m) ogni porta sul percorso di uscita deve poter essere aperta facilmente ed immediatamente dalle persone in esodo.

Percorsi di esodo

Nella scelta della lunghezza dei percorsi riportati nelle lettere c) ed e) del punto precedente, occorre attestarsi, a parità di rischio, verso i livelli più bassi nei casi in cui il luogo di lavoro sia:
– frequentato da pubblico;
– utilizzato prevalentemente da persone che necessitano di particolare assistenza in caso di emergenza;
– utilizzato quale area di riposo;
– utilizzato quale area dove sono depositati e/o manipolati materiali infiammabili.

Qualora il luogo di lavoro sia utilizzato principalmente da lavoratori e non vi sono depositati e/o manipolati materiali infiammabili, a parità di livello di rischio, possono essere adottate le distanze maggiori.

Numero e larghezza delle uscite di piano

In molte situazioni è da ritenersi sufficiente disporre di una sola uscita di piano.

Eccezioni a tale principio sussistono quando:
a) l'affollamento del piano è superiore a 50 persone;
b) nell'area interessata sussistono pericoli di esplosione o specifici rischi di incendio e pertanto, indipendentemente dalle dimensioni dell'area o dall'affollamento, occorre disporre di almeno due uscite;

c) la lunghezza del percorso di uscita, in un'unica direzione, per raggiungere l'uscita di piano, in relazione al rischio di incendio, supera i valori stabiliti al punto 3.3 lettera e).

Quando una sola uscita di piano non è sufficiente, il numero delle uscite dipende dal numero delle persone presenti (affollamento) e dalla lunghezza dei percorsi stabilita al punto 3.3, lettera c).

Per i luoghi a rischio di incendio medio o basso, la larghezza complessiva delle uscite di piano deve essere non inferiore a:

$$L\ (\text{metri}) = \frac{A}{50} \times 0{,}60$$

in cui:
- "A" rappresenta il numero delle persone presenti al piano (affollamento);
- il valore 0,60 costituisce la larghezza (espressa in metri) sufficiente al transito di una persona (modulo unitario di passaggio);
- 50 indica il numero massimo delle persone che possono defluire attraverso un modulo unitario di passaggio, tenendo conto del tempo di evacuazione.

Il valore del rapporto A/50, se non è intero, va arrotondato al valore intero superiore.
La larghezza delle uscite deve essere multipla di 0,60 metri, con tolleranza del 5%.

La larghezza minima di una uscita non può essere inferiore a 0,80 metri (con tolleranza del 2%) e deve essere conteggiata pari ad un modulo unitario di passaggio e pertanto sufficiente all'esodo di 50 persone nei luoghi di lavoro a rischio di incendio medio o basso.

Misure per la rivelazione e l'allarme in caso di incendio

A) Misure per i piccoli luoghi di lavoro.

Nei piccoli luoghi di lavoro a rischio di incendio basso o medio, il sistema per dare l'allarme può essere semplice. Per esempio, qualora tutto il personale lavori nello stesso ambiente, un allarme dato a voce può essere adeguato.

In altre circostanze possono essere impiegati strumenti sonori ad azionamento manuale, udibili in tutto il luogo di lavoro. Il percorso per poter raggiungere una di tali attrezzature non deve essere superiore a 30 m. Qualora tale sistema non sia adeguato per il luogo di lavoro, occorre installare un sistema di allarme elettrico a comando manuale, realizzato secondo la normativa tecnica vigente.

I pulsanti per attivare gli allarmi elettrici o altri strumenti di allarme devono essere chiaramente indicati affinché i lavoratori ed altre persone presenti possano rapidamente individuarli. Il percorso massimo per attivare un dispositivo di allarme manuale non deve superare 30 m.

Normalmente i pulsanti di allarme devono essere posizionati negli stessi punti su tutti i piani e vicini alle uscite di piano, così che possano essere utilizzati dalle persone durante l'esodo.

B) Misure per i luoghi di lavoro di grandi dimensioni o complessi.

Nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni o complessi, il sistema di allarme deve essere di tipo elettrico.

Il segnale di allarme deve essere udibile chiaramente in tutto il luogo di lavoro o in quelle parti dove l'allarme è necessario.

In quelle parti dove il livello di rumore può essere elevato, o in quelle situazioni dove il solo allarme acustico non è sufficiente, devono essere installati in aggiunta agli allarmi acustici anche segnalazioni ottiche. I segnali ottici non possono mai essere utilizzati come unico mezzo di allarme.

Attrezzature ed impianti di estinzione degli incendi.

Ai fini della scelta delle attrezzature e degli impianti di estinzione degli incendi deve essere tenuto conto della classificazione degli incendi nelle classi

A : materiali solidi
B : liquidi infiammabili
C : gas
D : sostanze metalliche
incendi di impianti ed attrezzature elettriche sotto tensione.

Gli estintori portatili devono essere ubicati preferibilmente lungo le vie di uscita, in prossimità delle uscire e fissati a muro; le aree antistanti gli estintori devono essere mantenute libere al fine di permettere un rapido utilizzo degli stessi in caso di emergenza.

A) Estintori portatili e carrellati.

La scelta degli estintori portatili e carrellati deve essere determinata in funzione della classe di incendio e del livello di rischio del luogo di lavoro.

Il numero e la capacità estinguente degli estintori portatili devono rispondere ai valori indicati nella sottostante tabella , per quanto attiene gli incendi di classe A e B, ed ai criteri di seguito indicati:

- Il numero dei piani (non meno di un estintore per piano),
- La superficie in pianta,
- Lo specifico pericolo di incendio (classe di incendio),
- La distanza che una persona deve percorrere per utilizzare un estintore (non superiore a 30 m.).

Tipo di estintore	Superficie protetta da un estintore		
	Rischio basso	Rischio medio	Rischio elevato
13A – 89B	100 mq.	--	--
21A - 113B	150 mq.	100 mq.	--
34A – 144B	200 mq.	150 mq.	100 mq.
55A – 233B	250 mq.	200 mq.	200 mq.

B) Impianti fissi di spegnimento manuali ed automatici.

In relazione alla valutazione dei rischi, ed in particolare quando esistono particolari rischi di incendio che non possono essere rimossi o ridotti, in aggiunta agli estintori occorre prevedere impianti di spegnimento fissi, manuali od automatici.

Impianti di spegnimento di tipo fisso (spinkler o altri impianti automatici) possono essere previsti nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni o complessi od a protezione di aree ad elevato rischio di incendio.

Procedure da attuare in caso di incendio

Le Procedure da attuare in caso di incendio costituiscono il così detto "piano di emergenza", di cui all'articolo 5 del DM 10.3.98 il quale, come indicato all'allegato VIII - 8.1 del DM stesso deve contenere nei dettagli:

a) le azioni che i lavoratori devono mettere in atto in caso di incendio;
b) le procedure per l'evacuazione del luogo di lavoro che devono essere attuate dai lavoratori e dalla altre persone presenti;
c) le disposizioni per chiedere l'intervento dei vigili del fuoco e per fornire le necessarie informazioni al loro arrivo;
d) specifiche misure per assistere le persone disabili.

I fattori da tenere presenti nella compilazione del piano di emergenza e da includere nella stesura dello stesso sono:

- le caratteristiche dei luoghi con particolare riferimento alle vie di esodo;
- il sistema di rivelazione e di allarme incendio;
- il numero delle persone presenti e la loro ubicazione;
- i lavoratori esposti a rischi particolari;
- il numero di addetti all'attuazione ed al controllo del piano nonché all'assistenza per l'evacuazione (addetti alla gestione delle emergenze, evacuazione, lotta antincendio, pronto soccorso);
- il livello di informazione e formazione fornito ai lavoratori.

Il piano di emergenza deve essere basato su chiare istruzioni scritte e deve includere:

a) i doveri del personale di servizio incaricato di svolgere specifiche mansioni con riferimento alla sicurezza antincendio, quali per esempio: telefonisti, custodi, capi reparto, addetti alla manutenzione, personale di sorveglianza;
b) i doveri del personale cui sono affidate particolari responsabilità in caso di incendio;
c) i provvedimenti necessari per assicurare che tutto il personale sia informato sulle procedure da attuare;
d) le specifiche misure da porre in atto nei confronti dei lavoratori esposti a rischi particolari;
e) le specifiche misure per le aree ad elevato rischio di incendio;
f) le procedure per la chiamata dei vigili del fuoco, per informarli al loro arrivo e per fornire la necessaria assistenza durante l'intervento.

Per i luoghi di lavoro di piccole dimensioni il piano può limitarsi a degli avvisi scritti contenenti norme comportamentali.

Per luoghi di lavoro, ubicati nello stesso edificio e ciascuno facente capo a titolari diversi, il piano deve essere elaborato in collaborazione tra i vari datori di lavoro.

Per i luoghi di lavoro di grandi dimensioni o complessi, il piano deve includere anche una planimetria nella quale siano riportati:

– le caratteristiche distributive del luogo, con particolare riferimento alla destinazione delle varie aree, alle vie di esodo ed alla compartimentazione antincendio;
– il tipo, numero di ubicazione delle attrezzature ed impianti di estinzione;
– l'ubicazione degli allarmi e della centrale di controllo;
– l'ubicazione dell'interruttore generale dell'alimentazione elettrica, delle valvole di intercettazione delle adduzioni idriche, del gas e di altri fluidi combustibili.

Informazione e formazione antincendio

É obbligo del datore di lavoro fornire ai lavoratori una adeguata informazione e formazione sui principi di base della prevenzione incendi e sulle azioni da attuare in presenza di un incendio.

A) Informazione

Il datore di lavoro deve provvedere affinché ogni lavoratore riceva una adeguata informazione su:

a) rischi di incendio legati all'attività svolta;
b) rischi di incendio legati alle specifiche mansioni svolte;
c) misure di prevenzione e di protezione incendi adottate nel luogo di lavoro con particolare riferimento a:
  – osservanza delle misure di prevenzione degli incendi e relativo corretto comportamento negli ambienti di lavoro;
  – divieto di utilizzo degli ascensori per l'evacuazione in caso di incendio;
  – importanza di tenere chiuse le porte resistenti al fuoco;
  – modalità di apertura delle porte delle uscite;
d) ubicazione delle vie di uscita;
e) procedure da adottare in caso di incendio, ed in particolare:
  – azioni da attuare in caso di incendio;
  – azionamento dell'allarme;
  – procedure da attuare all'attivazione dell'allarme e di evacuazione fino al punto di raccolta in luogo sicuro;
  – modalità di chiamata dei vigili del fuoco.
f) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze e pronto soccorso;
g) il nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda.

L'informazione deve essere basata sulla valutazione dei rischi, essere fornita al lavoratore all'atto dell'assunzione ed essere aggiornata nel caso in cui si verifichi un mutamento della situazione del luogo di lavoro che comporti una variazione della valutazione stessa.

L'informazione deve essere fornita in maniera tale che il personale possa apprendere facilmente.

Adeguate informazioni devono essere fornite agli addetti alla manutenzione e agli appaltatori per garantire che essi siano a conoscenza delle misure generali di sicurezza antincendio nel luogo di lavoro, delle azioni da adottare in caso di incendio e delle procedure di evacuazione.

Nei piccoli luoghi di lavoro l'informazione può limitarsi ad avvertimenti antincendio riportati tramite apposita cartellonistica.

B) Formazione

Tutti i lavoratori esposti a particolari rischi di incendio correlati al posto di lavoro, quali per esempio gli addetti all'utilizzo di sostanze infiammabili o di attrezzature a fiamma libera, devono ricevere una specifica formazione antincendio.

Tutti i lavoratori che svolgono incarichi relativi alla prevenzione incendi, lotta antincendio o gestione delle emergenze, devono ricevere una specifica formazione antincendio secondo i contenuti minimi dell' allegato IX.

C) Esercitazioni antincendio

Nei luoghi di lavoro ove, ai sensi dell'art. 5 del presente decreto, ricorre l'obbligo della redazione del piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, i lavoratori devono partecipare ad esercitazioni antincendio, effettuate almeno una volta l'anno, per mettere in pratica le procedure di esodo e di primo intervento.

Nei luoghi di lavoro di piccole dimensioni, tale esercitazione deve semplicemente coinvolgere il personale nell'attuare quanto segue:

– percorrere le vie di uscita;
– identificare le porte resistenti al fuoco, ove esistenti;
– identificare la posizione dei dispositivi di allarme;
– identificare l'ubicazione delle attrezzature di spegnimento.

L'allarme dato per esercitazione non deve essere segnalato ai vigili del fuoco.

I lavoratori devono partecipare all'esercitazione e qualora ritenuto opportuno, anche il pubblico. Tali esercitazioni non devono essere svolte quando siano presenti notevoli affollamenti o persone anziane od inferme.

Devono essere esclusi dalle esercitazioni i lavoratori la cui presenza è essenziale alla sicurezza del luogo di lavoro.

Nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni, in genere, non dovrà essere messa in atto un'evacuazione simultanea dell'intero luogo di lavoro. In tali situazioni l'evacuazione da ogni specifica area del luogo di lavoro deve procedere fino ad un punto che possa garantire a tutto il personale di individuare il percorso fino ad un luogo sicuro.

Nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni, occorre incaricare degli addetti, opportunamente informati, per controllare l'andamento dell'esercitazione e riferire al datore di lavoro su eventuali carenze.

Una successiva esercitazione deve essere messa in atto non appena:

– una esercitazione abbia rivelato serie carenze e dopo che sono stati presi i necessari provvedimenti;
– si sia verificato un incremento del numero dei lavoratori;
– siano stati effettuati lavori che abbiano comportato modifiche alle vie di esodo.

Quando nello stesso edificio esistono più datori di lavoro l'amministratore condominiale promuove la collaborazione tra di essi per la realizzazione delle esercitazioni antincendio.

D) Informazione scritta sulle misure antincendio

L'informazione e le istruzioni antincendio possono essere fornite ai lavoratori predisponendo avvisi scritti che riportino le azioni essenziali che devono essere attuate in caso di allarme o di incendio. Tali istruzioni, cui possono essere aggiunte delle semplici planimetrie indicanti le vie di uscita, devono essere installate in punti opportuni ed essere chiaramente visibili. Qualora ritenuto necessario, gli avvisi debbono essere riportati anche in lingue straniere.

20.2 SANZIONI

Le sanzioni sono riferite agli obblighi enunciati dagli articoli 18 e 46 del DLgs 81/08:

Datore di lavoro - dirigente **Violazione dell'obbligo di cui al comma 1, lettera b), articolo 18 del DLgs 81/08:** – **designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.**
➡ Sanzione riferita all'articolo 43, comma 1, lettera b) articolo 55, comma 5, lettera a), DLgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro (Riferimento all'articolo 43, comma 1, lettera b)
Datore di lavoro - dirigente **Violazione dell'obbligo di cui al comma 1, lettera t) del DLgs 81/08:** – **adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti**
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera c), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro
Datore di lavoro - dirigente **Violazione dell' obbligo di cui al comma 2 dell'articolo 46 del DLgs 81/08:** – **adottare nei luoghi di lavoro idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori**
➡ Sanzione articolo 55, comma 5, lettera c), Dlgs 81/08 Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

APPENDICE NORMATIVA

❶

Decreto Legislativo 8 marzo 2006, n. 139
Riassetto delle disposizioni relative alle funzioni ed ai compiti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a norma dell'articolo 11 della legge 29 luglio 2003, n. 229.
(S.O. n. 83/L alla G.U. n. 80 del 5 aprile 2006)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
Visto l'articolo 11 della legge 29 luglio 2003, n. 229, recante delega al Governo per il riassetto delle disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
Visto l'articolo 2, comma 7, del decreto-legge 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 luglio 2004, n. 186;
Visti gli articoli 107 e 108 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 2 dicembre 2005;
Acquisito il parere della Conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso nella seduta del 26 gennaio 2006;
Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati, resi, rispettivamente, in data 7 febbraio 2006 e 8 febbraio 2006;
Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 13 febbraio 2006;
Sentito il Dipartimento della protezione civile della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 2 marzo 2006;
Sulla proposta del Ministro dell'interno, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, per gli affari regionali, per i beni e le attività culturali, della giustizia, delle infrastrutture e dei trasporti e dell'economia e delle finanze;

Emana
il seguente decreto legislativo:

… O M I S S I S …

Capo III
PREVENZIONE INCENDI

Art. 13.
Definizione ed ambito di esplicazione
(articoli 1 e 2, legge 13 maggio 1961, n. 469; articolo 1, comma 7, lettera e), legge 23 agosto 2004, n. 239; articoli 1, 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577)

1. La prevenzione incendi é la funzione di preminente interesse pubblico diretta a conseguire,secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente attraverso la promozione, lo studio, la predisposizione e la sperimentazione di norme, misure, provvedimenti, accorgimenti e modi di azione intesi ad evitare l'insorgenza di un incendio e degli eventi ad esso comunque connessi o a limitarne le conseguenze.
2. Ferma restando la competenza di altre amministrazioni, enti ed organismi, la prevenzione incendi si esplica in ogni ambito caratterizzato dall'esposizione al rischio di incendio e, in ragione della sua rilevanza interdisciplinare, anche nei settori della sicurezza nei luoghi di lavoro, del controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose, dell'energia, della protezione da radiazioni ionizzanti, dei prodotti da costruzione.

Art. 14.
Competenza e attività
(articoli 22 e 30, legge 27 dicembre 1941, n. 1570; articolo 2, legge 26 luglio 1965, n. 966; articolo 14, decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300; articoli 1, 6 e 8, decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577)

1. La prevenzione incendi é affidata alla competenza esclusiva del Ministero dell'interno, che esercita le relative attività attraverso il Dipartimento e il Corpo nazionale.

2. Le attività di prevenzione incendi di cui al comma 1 sono in particolare:
a) l'elaborazione di norme di prevenzione incendi;
b) il rilascio del certificato di prevenzione incendi, di atti di autorizzazione, di benestare tecnico, di collaudo e di certificazione, comunque denominati, attestanti la conformità alla normativa di prevenzione incendi di attività e costruzioni civili, industriali, artigianali e commerciali e di impianti, prodotti, apparecchiature e simili;
c) il rilascio a professionisti, enti, laboratori e organismi di atti di abilitazione, iscrizione e autorizzazione comunque denominati, attestanti la sussistenza dei requisiti necessari o l'idoneità a svolgere attività di certificazione, ispezione e prova nell'ambito di procedimenti inerenti alla prevenzione incendi;
d) lo studio, la ricerca, la sperimentazione e le prove su materiali, strutture, impianti ed apparecchiature, finalizzati a garantire il rispetto della sicurezza in caso di incendio, anche in qualità di organismo di certificazione, ispezione e di laboratorio di prova;
e) la partecipazione, per gli aspetti connessi con la prevenzione incendi, all'attività di produzione normativa nell'ambito dell'Unione europea e delle organizzazioni internazionali e alla relativa attività di recepimento in ambito nazionale;
f) la partecipazione alle attività di organismi collegia li, istituiti presso le pubbliche amministrazioni, l'Unione europea o le organizzazioni internazionali,deputati, in base a disposizioni di legge o regolamentari, a trattare questioni connesse con la prevenzione incendi, fermo restando quanto previsto in materia di organizzazione amministrativa di organi dello Stato;
g) le attività di formazione, di addestramento e le relative attestazioni di idoneità;
h) l'informazione, la consulenza e l'assistenza;
i) i servizi di vigilanza antincendio nei locali di pubblico spettacolo ed intrattenimento e nelle strutture caratterizzate da notevole presenza di pubblico;
l) la vigilanza sull'applicazione delle norme di prevenzione incendi di cui alla lettera a).
3. Il Corpo nazionale, oltre alle attività di cui al comma 2, programma, coordina e sviluppa le attività di prevenzione incendi nei suoi aspetti interdisciplinari attraverso la promozione e lo svolgimento di studi, ricerche, sperimentazioni e attività di normazione, anche in cooperazione con altre amministrazioni, istituti, enti e aziende, anche di rilievo internazionale. Tali attività concorrono a fornire elementi tecnico-scientifici da porsi a base dei fondamenti attuativi della prevenzione incendi, relativamente alla sicurezza di opere, prodotti, macchinari, impianti, attrezzature e dei luoghi di lavoro, in armonia con le disposizioni comunitarie.
4. Le attività di prevenzione incendi sono esercitate in armonia con le disposizioni sugli sportelli unici per le attività produttive e per l'edilizia.
5. Sono fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 13 maggio 1940, n. 690.
6. Al fine del conseguimento degli obiettivi del servizio di prevenzione incendi, la relativa organizzazione é disciplinata secondo uniformi livelli di sicurezza sul territorio nazionale e principi di economicità, efficacia ed efficienza.

Art. 15.
Norme tecniche e procedurali di prevenzione incendi
(articolo 3, legge 7 dicembre 1984, n. 818; articolo 1, comma 7, lettera e), legge 23 agosto 2004, n. 239; articoli 3 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577)

1. Le norme tecniche di prevenzione incendi sono adottate con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con i Ministri interessati, sentito il Comitato centrale tecnico-scientifico per la prevenzione incendi. Esse sono fondate su presupposti tecnico-scientifici generali in relazione alle situazioni di rischio tipiche da prevenire e specificano:
a) le misure, i provvedimenti e gli accorgimenti operativi intesi a ridurre le probabilità dell'insorgere degli incendi attraverso dispositivi, sistemi, impianti, procedure di svolgimento di determinate operazioni, atti ad influire sulle sorgenti di ignizione, sul materiale combustibile e sull'agente ossidante;
b) le misure, i provvedimenti e gli accorgimenti operativi intesi a limitare le conseguenze dell'incendio attraverso sistemi, dispositivi e caratteristiche costruttive, sistemi per le vie di esodo di emergenza, dispositivi, impianti, distanziamenti, compartimentazioni e simili.
2. Le norme tecniche di prevenzione incendi relative ai beni culturali ed ambientali sono adottate con decreto dei Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro per i beni e le attività culturali.
3. Fino all'adozione delle norme di cui al comma 1, alle attività, costruzioni, impianti, apparecchiature e prodotti soggetti alla disciplina di prevenzione incendi si applicano i criteri tecnici

che si desumono dalle finalità e dai principi di base della materia, tenendo presenti altresì le esigenze funzionali e costruttive delle attività interessate.

Art. 16.

Certificato di prevenzione incendi

(articolo 4, legge 26 luglio 1965, n. 966; articolo 1, legge 7 dicembre 1984, n. 818; articolo 3, decreto del Presidente della Repubblica 12 gennaio 1998, n. 37; articoli 13, 14 e 17, decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577)

1. Il certificato di prevenzione incendi attesta il rispetto delle prescrizioni previste dalla normativa di prevenzione incendi e la sussistenza dei requisiti di sicurezza antincendio nei locali, attività, depositi, impianti ed industrie pericolose, individuati, in relazione alla detenzione ed all'impiego di prodotti infiammabili, incendiabili o esplodenti che comportano in caso di incendio gravi pericoli per l'incolumità della vita e dei beni ed in relazione alle esigenze tecniche di sicurezza, con decreto del Presidente della Repubblica, da emanare a norma dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro dell'interno, sentito il Comitato centrale tecnico-scientifico per la prevenzione incendi. Con lo stesso decreto é fissato il periodo di validità del certificato per le attività ivi individuate.
2. Il certificato di prevenzione incendi é rilasciato dal competente Comando provinciale dei vigili del fuoco, su istanza dei soggetti responsabili delle attività interessate, a conclusione di un procedimento che comprende il preventivo esame ed il parere di conformità sui progetti, finalizzati all'accertamento della rispondenza dei progetti stessi alla normativa di prevenzione incendi, e l'effettuazione di visite tecniche, finalizzate a valutare direttamente i fattori di rischio ed a verificare la rispondenza delle attività alla normativa di prevenzione incendi e l'attuazione delle prescrizioni e degli obblighi a carico dei soggetti responsabili delle attività medesime. Resta fermo quanto previsto dalle prescrizioni in materia di prevenzione incendi a carico dei soggetti responsabili delle attività ed a carico dei soggetti responsabili dei progetti e della documentazione tecnica richiesta.
3. In relazione ad insediamenti industriali ed attività di tipo complesso, il Comando provinciale dei vigili del fuoco può acquisire, ai fini del parere di conformità sui progetti, le valutazioni del Comitato tecnico regionale per la prevenzione incendi, avvalersi, per le visite tecniche, di esperti in materia designati dal Comitato stesso, nonché richiedere il parere del Comitato centrale tecnico scientifico di cui all'articolo 21.
4. Ai fini del rilascio del certificato di prevenzione incendi, il Comando provinciale dei vigili del fuoco, oltre ad eseguire direttamente accertamenti e valutazioni, acquisisce dai soggetti responsabili delle attività di cui al comma 1 le certificazioni e le dichiarazioni attestanti la conformità delle attività alla normativa di prevenzione incendi, rilasciate da enti, laboratori o professionisti, iscritti in albi professionali, autorizzati ed iscritti, a domanda, in appositi elenchi del Ministero dell'interno. Il rilascio delle autorizzazioni e l'iscrizione nei predetti elenchi sono subordinati al possesso dei requisiti stabiliti con decreto del Ministro dell'interno.
5. Qualora l'esito del procedimento rilevi la mancanza dei requisiti previsti dalle norme tecniche di prevenzione incendi, il Comando provinciale non provvede al rilascio del certificato, dandone comunicazione all'interessato, al sindaco, al prefetto e alle altre autorità competenti ai fini dei provvedimenti da adottare nei rispettivi ambiti. Le determinazioni assunte dal Comando provinciale sono atti definitivi.
6. Indipendentemente dal periodo di validità del certificato di prevenzione incendi stabilito con il regolamento di cui al comma 1, l'obbligo di richiedere un nuovo certificato ricorre quando vi sono modifiche di lavorazione o di strutture, nei casi di nuova destinazione dei locali o di variazioni qualitative e quantitative delle sostanze pericolose esistenti negli stabilimenti o depositi e ogni qualvolta sopraggiunga una modifica delle condizioni di sicurezza precedentemente accertate.
7. Con decreto del Presidente della Repubblica emanato a norma dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro dell'interno, sono dettate le disposizioni attuative relative al procedimento per il rilascio del certificato di prevenzione incendi. Esso disciplina inoltre: il procedimento per il rinnovo del certificato medesimo; il procedimento per il rilascio del provvedimento di deroga all'osservanza della normativa di prevenzione incendi, in relazione agli insediamenti, agli impianti e alle attività in essi svolte che presentino caratteristiche tali da non consentire l'integrale osservanza della normativa medesima; gli obblighi a carico dei soggetti responsabili delle attività.
8. Resta fermo quanto previsto al punto 28 dell'allegato A della legge 24 novembre 2000, n. 340.

Art. 17.

Formazione

(articoli 8-bis e 12, decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626; articolo 3, commi 1, 2 e 3, decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 512, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 609; articolo 7, decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577; articolo 18, comma 6, legge 10 agosto 2000, n. 246)

1. Il Dipartimento e il Corpo nazionale promuovono la formazione nelle materie della prevenzione incendi e del soccorso pubblico, nonché la diffusione della cultura sulla sicurezza antincendio, anche attraverso seminari, convegni, cicli di formazione, collegamenti con le istituzioni, le strutture scolastiche, quelle universitarie, anche internazionali, e la comunità scientifica.

2. In relazione alle esigenze connesse all'espletamento delle attività in materia di prevenzione incendi, di cui all'articolo 14, da parte dei tecnici dipendenti delle amministrazioni dello Stato, delle altre amministrazioni pubbliche, dei liberi professionisti e di ogni altro soggetto interessato, il Dipartimento e il Corpo nazionale definiscono, anche attraverso apposite convenzioni, i contenuti e le modalità per lo svolgimento, a pagamento, dell'attività formativa ed addestrativa in materia.

Le attività di cui al presente comma sono svolte nei confronti delle Forze armate a seguito di richiesta dell'Amministrazione della difesa.

3. Le attività didattiche e quelle di cui al comma 2 sono svolte dalla Direzione centrale per la formazione del Dipartimento e dalle strutture territoriali del Corpo nazionale. La Direzione centrale per la prevenzione e la sicurezza tecnica del Dipartimento fornisce le indicazioni attinenti alle esigenze e agli obiettivi del servizio di prevenzione incendi.

4. Il Corpo nazionale assicura l'attività formativa del personale addetto ai servizi di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 12, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. In tale ambito, le attività per le quali é richiesta al Corpo nazionale la formazione e l'addestramento del personale addetto alla prevenzione, all'intervento antincendio e alla gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro sono in particolare quelle soggette al rilascio del certificato di prevenzione incendi ai sensi dell'articolo 16.

5. Ai lavoratori designati dai datori di lavoro di cui all'articolo 12, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che hanno partecipato ai corsi di formazione svolti dal Dipartimento, dal Corpo nazionale o da enti pubblici e privati, é rilasciato, previo superamento di prova tecnica, un attestato di idoneità. Con decreto del Ministro dell'interno sono determinate le modalità della separazione delle funzioni di formazione da quelle di attestazione di idoneità.

Art. 18.

Servizi di vigilanza antincendio

(articolo 2, lettera b), e articolo 3, lettera b), legge 26 luglio 1965, n. 966; articolo 4, comma 3, decreto- legge 28 agosto 1995, n. 361, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 ottobre 1995, n. 437)

1. La vigilanza antincendio é il servizio di presidio fisico reso in via esclusiva e a titolo oneroso dal Corpo nazionale con proprio personale e mezzi tecnici nelle attività in cui fattori comportamentali o sequenze di eventi incontrollabili possono assumere rilevanza tale da determinare condizioni di rischio non preventivabili e quindi non fronteggiabili soltanto con misure tecniche di prevenzione. La vigilanza antincendio é finalizzata a completare le misure di sicurezza peculiari dell'attività di prevenzione incendi, a prevenire situazioni di rischio e ad assicurare l'immediato intervento nel caso in cui si verifichi l'evento dannoso.

2. I soggetti responsabili dei locali di pubblico spettacolo ed intrattenimento e delle strutture caratterizzate da notevole presenza di pubblico sono tenuti a richiedere i servizi di vigilanza antincendio. Con il decreto di cui al comma 5 sono individuati i locali e le strutture esclusi da tale obbligo.

3. I servizi di vigilanza antincendio nei locali di pubblico spettacolo ed intrattenimento sono effettuati in conformità alle apposite deliberazioni delle commissioni comunali e provinciali di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo di cui agli articoli 141-bis e 142 del regio decreto 6 maggio 1940, n. 635, e successive modificazioni.

4. Su richiesta dei soggetti responsabili, possono essere effettuati servizi di vigilanza antincendio nei locali, impianti, stabilimenti, laboratori, natanti, depositi, magazzini e simili diversi da quelli indicati al comma 2. I servizi sono resi compatibilmente con la disponibilità di personale e mezzi del Corpo nazionale.

5. Con decreto del Ministro dell'interno, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, é dettata la disciplina organica dei servizi di vigilanza antincendio, nonché dei compiti ispettivi affidati al Corpo nazionale.

Art. 19.

Vigilanza

(art. 23, decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626)

1. Il Corpo nazionale esercita, con i poteri di polizia amministrativa e giudiziaria, la vigilanza sull'applicazione della normativa di prevenzione incendi in relazione alle attività, costruzioni, impianti, apparecchiature e prodotti ad essa assoggettati. La vigilanza si realizza attraverso visite tecniche, verifiche e controlli disposti di iniziativa dello stesso Corpo, anche con metodo a campione o in base a programmi settoriali per categorie di attività o prodotti, ovvero nelle ipotesi di situazioni di potenziale pericolo segnalate o comunque rilevate. Nell'esercizio dell'attività di vigilanza, il Corpo nazionale può avvalersi di amministrazioni, enti, istituti, laboratori e organismi aventi specifica competenza.

2. Al personale incaricato delle visite tecniche, delle verifiche e dei controlli é consentito: l'accesso alle attività, costruzioni ed impianti interessati, anche durante l'esercizio; l'accesso ai luoghi di fabbricazione, immagazzinamento e uso di apparecchiature e prodotti; l'acquisizione delle informazioni e dei documenti necessari; il prelievo di campioni per l'esecuzione di esami e prove e ogni altra attività necessaria all'esercizio della vigilanza.

3. Qualora nell'esercizio dell'attività di vigilanza siano rilevate condizioni di rischio, l'inosservanza della normativa di prevenzione incendi ovvero l'inadempimento di prescrizioni e obblighi a carico dei soggetti responsabili delle attività, il Corpo nazionale adotta, attraverso i propri organi, i provvedimenti di urgenza per la messa in sicurezza delle opere e dà comunicazione dell'esito degli accertamenti effettuati ai soggetti interessati, al sindaco, al prefetto e alle altre autorità competenti, ai fini degli atti e delle determinazioni da assumere nei rispettivi ambiti di competenza.

Art. 20.

Sanzioni penali e sospensione dell'attività

(articoli 1, 5, commi 1 e 2, legge 7 dicembre 1984, n. 818; articolo 2, legge 26 luglio 1965, n. 966)

1. Chiunque, in qualità di titolare di una delle attività soggette al rilascio del certificato di prevenzione incendi, ometta di richiedere il rilascio o il rinnovo del certificato medesimo é punito con l'arresto sino ad un anno o con l'ammenda da 258 euro a 2.582 euro, quando si tratta di attività che comportano la detenzione e l'impiego di prodotti infiammabili, incendiabili o esplodenti, da cui derivano in caso di incendio gravi pericoli per l'incolumità della vita e dei beni, da individuare con il decreto del Presidente della Repubblica. previsto dall'articolo 16, comma 1.

2. Chiunque, nelle certificazioni e dichiarazioni rese ai fini del rilascio o del rinnovo del certificato di prevenzione incendi, attesti fatti non rispondenti al vero é punito con la reclusione da tre mesi a tre anni e con la multa da 103 euro a 516 euro. La stessa pena si applica a chi falsifica o altera le certificazioni e dichiarazioni medesime.

3. Ferme restando le sanzioni penali previste dalle disposizioni vigenti, il prefetto può disporre la sospensione dell'attività nelle ipotesi in cui i soggetti responsabili omettano di richiedere:il rilascio ovvero il rinnovo del certificato di prevenzione incendi; i servizi di vigilanza nei locali di pubblico spettacolo ed intrattenimento e nelle strutture caratterizzate da notevole presenza di pubblico per i quali i servizi medesimi sono obbligatori. La sospensione é disposta fino all'adempimento dell'obbligo.

Art. 21.

Comitato centrale tecnico-scientifico per la prevenzione incendi

(articoli 10 e 11 decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577)

1. Nell'ambito del Dipartimento é istituito il Comitato centrale tecnico-scientifico per la prevenzione incendi, quale organo tecnico consultivo e propositivo sulle questioni riguardanti la prevenzione degli incendi. Il Comitato svolge in particolare i seguenti compiti:

a) concorre all'elaborazione e esprime il parere preliminare sulle norme tecniche e procedurali di prevenzione incendi e su ogni altra questione inerente alla prevenzione incendi ad esso rimessa;

b) propone agli organi del Dipartimento l'effettuazione di studi, ricerche, progetti e sperimentazioni e l'elaborazione di atti di normazione tecnica nella specifica materia, anche in cooperazione con altre amministrazioni, istituti, enti e aziende, anche di rilievo internazionale.

2. Con decreto del Presidente della Repubblica da emanare a norma dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro dell'interno, sono dettate le disposizioni relative alla composizione e al funzionamento del Comitato.

Art. 22.

Comitato tecnico regionale per la prevenzione incendi

(articolo 19, decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334; articolo 19, lettera c), e articolo 20 decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577)

1. Nell'ambito di ciascuna Direzione regionale dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile é istituito un Comitato tecnico regionale per la prevenzione incendi, quale organo tecnico consultivo territoriale sulle questioni riguardanti la prevenzione degli incendi. Il Comitato svolge in particolare i seguenti compiti:

a) su richiesta dei Comandi provinciali dei vigili del fuoco, esprime la valutazione sui progetti e designa gli esperti per l'effettuazione delle visite tecniche, nell'ambito dei procedimenti di rilascio del certificato di prevenzione incendi riguardanti insediamenti industriali ed attività di tipo complesso;

b) esprime il parere sulle istanze di deroga all'osservanza della normativa di preve nzione incendi inoltrate in relazione agli insediamenti o impianti le cui attività presentino caratteristiche tali da non consentire il rispetto della normativa stessa.

2. Fino all'emanazione da parte delle regioni della disciplina per l'esercizio delle competenze amministrative in materia di incidenti rilevanti ai sensi dell'articolo 72 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, il Comitato, nella composizione integrata prevista dall'articolo 19 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, provvede a svolgere l'istruttoria per gli stabilimenti soggetti alla presentazione del rapporto di sicurezza indicati nell'articolo 8 dello stesso decreto legislativo n. 334 del 1999 ed a formulare le relative conclusioni.

3. Con il decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 21, comma 2, sono dettate le disposizioni relative alla composizione e al funzionamento del Comitato di cui al comma 1.

Art. 23.

Oneri per l'attività di prevenzione incendi

(articolo 1, legge 26 luglio 1965, n. 966 articolo 18, legge 10 agosto 2000, n. 246)

1. I servizi relativi alle attività di prevenzione incendi di cui all'articolo 14, comma 2, sono effettuati dal Corpo nazionale a titolo oneroso, salvo quanto disposto nel comma 2.

2. Con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono individuate le attività di prevenzione incendi rese a titolo gratuito e stabiliti i corrispettivi per i servizi di prevenzione incendi effettuati dal Corpo nazionale. L'aggiornamento delle tariffe é annualmente rideterminato sulla base degli indici ISTAT rilevati al 31 dicembre dell'anno precedente.

3. I decreti di cui al comma 2 prevedono, quanto ai servizi di vigilanza antincendio, che l'onere finanziario per i soggetti beneficiari sia determinato su base oraria, in relazione ai costi del personale, dei mezzi e delle attrezzature necessarie.

… O M I S S I S …

Art. 35.

Norme abrogate

1. Sono e restano abrogate le seguenti disposizioni, fatti salvi gli effetti già prodotti:

a) regio decreto- legge 10 ottobre 1935, n. 2472;

b) regio decreto 10 ottobre 1935, n. 1971;

c) legge 10 aprile 1936, n. 833; regio decreto 16 aprile 1940, n. 454;

d) legge 27 dicembre 1941, n. 1570, ad eccezione degli articoli 7, quarto comma; 8, primo comma; 9 fino alla attuazione dei decreti legislativi di cui all'articolo 6, comma 1; 13, quarto comma; 18; 19; 22; 24; 30;

e) regio decreto 16 marzo 1942, n. 699, ad eccezione degli articoli da 62 a 72 limitatamente alle parti ancora in vigore e fino all'emanazione del regolamento di cui all'articolo 32;

f) regio decreto 16 marzo 1942, n. 702;

g) regio decreto 30 novembre 1942, n. 1502;

h) decreto legislativo C.P.S. 2 ottobre 1947, n. 1254;

i) decreto legislativo 21 aprile 1948, n. 641;

l) legge 24 ottobre 1955, n. 1077;

m) legge 14 marzo 1958, n. 251;

n) legge 13 maggio 1961, n. 469, ad eccezione degli articoli 2 primo comma, lettera c),

limitatamente agli aspetti non compresi nel decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334; 6; 11; 12; 17; 19 e 20, primo comma, fino all'emanazione dei decreti legislativi di cui all'articolo 6, comma 1; 21, secondo comma; 25, secondo comma; 78; 80; 84; 85; 106; 107;
o) legge 31 ottobre 1961, n. 1169;
p) legge 4 gennaio 1963, n. 10;
q) legge 2 marzo 1963, n. 364;
r) legge 26 luglio 1965, n. 966, ad eccezione dell'articolo 2, primo comma, lettera c); 4 limitatamente agli aspetti non compresi nel decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334;
s) legge 21 novembre 1966, n. 1046;
t) legge 9 marzo 1967, n. 212;
u) legge 8 dicembre 1970, n. 996, limitatamente agli articoli 8, dal primo al quarto comma; 9, 10, 11,13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, primo comma;
v) legge 2 luglio 1971, n. 599;
z) legge 27 dicembre 1973, n. 850, ad eccezione degli articoli 9, 14, 19 e 20;
aa) legge 15 febbraio 1974, n. 42;
bb) decreto-legge 3 luglio 1976, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 1976, n. 557;
cc) decreto- legge 30 dicembre 1976, n. 868, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1977, n. 45;
dd) legge 11 gennaio 1979, n. 14;
ee) legge 5 agosto 1978, n. 472;
ff) legge 8 luglio 1980, n. 336;
gg) legge 23 dicembre 1980, n. 930, ad eccezione degli articoli 2, 3, 7, secondo comma; 32 per la parte relativa al trasferimento in soprannumero, 33 e 38;
hh) decreto-legge 15 gennaio 1982, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 marzo 1982, n. 86;
ii) legge 4 marzo 1982, n. 66;
ll) legge 7 dicembre 1984, n. 818, ad eccezione degli articoli 2, dal primo al quarto comma, e 3 da mantenere in vigore fino all'emanazione delle direttive del Ministro dell'interno previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 12 gennaio 1998, n. 37, secondo quanto in esse espressamente disposto; 16, 17;
mm) legge 13 maggio 1985, n. 197;
nn) decreto- legge 27 febbraio 1987, n. 51, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 aprile 1987, n. 149, ad eccezione dell'articolo 5;
oo) decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402, limitatamente agli articoli 11, 13, 14, 15, 16, 17, 19;
pp) legge 5 dicembre 1988, n. 521, limitatamente agli articoli, 9, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, mantenuto in vigore fino alla emanazione del regolamento di cui all'articolo 11;
qq) decreto- legge 1° ottobre 1996, n. 512, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 609, ad eccezione degli articoli 1, commi 3, 5, 7; 1-ter, 2; 3;
rr) legge 10 agosto 2000, n. 246, limitatamente all'articolo 10, commi 1 e 2;
ss) legge 21 marzo 2001, n. 75;
tt) decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577, limitatamente agli articoli 1; 2; 3, commi 1 e 2, numeri 1) e 2); 7; 8; 10, successivamente all'emanazione del decreto di cui all'articolo 21, comma 2, del presente decreto legislativo; 11, ad eccezione dei commi 2, 3, 4 e 5, da mantenere in vigore fino all'emanazione del decreto di cui all'articolo 21, comma 2, del presente decreto legislativo; 12; 17; 20, ad eccezione dei commi 2, 3, 4 e 5, da mantenere in vigore fino all'emanazione del decreto di cui all'articolo 22, comma 3.

Art. 36.
Norma finale

1. Eccetto i casi di abrogazione per incompatibilità, il riferimento, contenuto in leggi, regolamenti, decreti, o altre norme o provvedimenti, a disposizioni espressamente abrogate dall'articolo 35, si intende effettuato alle corrispondenti disposizioni del presente decreto, come riportato nella rubrica di ciascun articolo.
2. Fino all'emanazione dei regolamenti e dei decreti ministeriali previsti dal presente decreto continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni vigenti.

3. Sono fatte salve le competenze del Ministero della difesa negli aeroporti e nelle infrastrutture militari, ai sensi del terzo comma dell'articolo 22 della legge 27 dicembre 1941, n. 1570, nonché le competenze di cui alla legge 3 aprile 1989, n. 147 (legge di ratifica della Convenzione di Amburgo 1979), ed al decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1994, n. 662, relativi alla salvaguardia della vita umana in mare.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. É fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Giurisprudenza

Cass. Pen. Sent. 17 aprile 2009, n. 16313
Sussiste continuità normativa tra la fattispecie prevista dall'art. 37 dell'abrogato DPR 27 aprile 1955, n. 547 e quella oggi contemplata dall'art. 16 del D.Lgs. 8 marzo 2006, n. 139, richiamato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 81/2008, in quanto per entrambe opera la previsione, in tema di lavorazioni pericolose, che ritiene sufficiente per l'assoggettamento a controllo dei Vigili del Fuoco che nell'azienda o lavorazione si detengano o si impieghino prodotti infiammabili, incendiabili o esplodenti.

Cass. Pen. Sent.13 ottobre 2009, n. 39964
Sussiste responsabilità del legale rappresentante di un srl per omessa formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alla prevenzione dei rischi di incendio ed alle mansioni a ciascuno assegnate.
Era infatti accaduto che tre dipendenti, mentre erano intenti ad effettuare lavori di posa della segnaletica stradale orizzontale, venivano investiti dalle fiamme in conseguenza di un incendio sviluppatosi durante le fasi di lavoro.

Cass. Pen. Sent. 3, 23 aprile 2009, n. 17218
Sussiste responsabilità dei soci di una società semplice per il reato di cui all'art. 34 del D.P.R. n. 547/55, per non aver predisposto idonei mezzi di estinzione a protezione del deposito di paglia di loro proprietà e per il reato di cui al D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 4, comma 5 lett. q) per non avere adottato le misure di prevenzione incendi.
L'avvenuta abrogazione del D.P.R. n. 547 del 1955 da parte del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (art. 304) non incide sulla configurabilità del reato di cui al capo a), che continua ad essere previsto come reato dall' art.64, art.63, comma 1, art.68, lett. b.

Cass. Pen. Sent. 12 giugno 2007, n. 22828
Alla luce dei criteri generali di sicurezza antincendio di cui al DM 10 marzo 1998, nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni o complessi il sistema di allarme deve essere di tipo preventivo, per cui è onere del datore di lavoro, all'esito della valutazione che abbia fatto ravvisare un rischio incendio, adottare misure finalizzate a realizzare una rapida segnalazione dell'incendio, al fine di garantire l'attivazione dei sistemi d'allarme e delle procedure di intervento. L'omissione di tali misure integra il reato di cui agli artt. 2 e 8 del D.L.vo n. 493/96.

Cass.Pen. Sent. 27 giugno 2006 , n. 28350
Sussiste responsabilità penale dei soci ed amministratori di una s.n.c. per aver omesso di assicurare, sia nello stabilimento che nei locali adibiti a deposito, il facile esodo dei lavoratori in caso di incendio, o di altro pericolo grave ed immediato, consentendo che le uscite di sicurezza dei locali fossero ostruite da pneumatici (per circa cinquemila tonnellate) ammassati a ridosso di esse e che all'interno degli stessi fossero accatastati pneumatici e materiali in plastica ed alluminio (rispettivamente per circa mille tonnellate e trecento quintali), nonchè di predisporre mezzi idonei di estinzione degli incendi, atteso che non vi erano idranti funzionanti, alcuni estintori erano scarichi ed altri scaduti

Cass. Pen. Sent. 31 gennaio 2006, n. 3665
L'obbligo di munirsi di certificato di prevenzione incendi sussiste per tutte le aziende nell'ambito delle quali siano costituiti "depositi ...di benzina, petrolio, olii minerali ed altri prodotti idrocarburanti infiammabili o combustibili per quantità superiori a 500 kg." E dunque l'installazione di qualsiasi serbatoio fisso, e non mobile, che contenga carburante per un quantitativo superiore al predetto obbliga il titolare dell'azienda a munirsi dell'indicato certificato, quale che sia la natura dell'attività svolta.

21 – Il sistema istituzionale per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

21.1 IL COMITATO PER L'INDIRIZZO E LA VALUTAZIONE DELLE POLITICHE ATTIVE E PER IL COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
(articolo 5, DLgs 81/08)

Il Comitato è istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ed é composto da rappresentanti dello stesso Ministero, nonché del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, dell'interno, delle regioni e province autonome e, con funzione consultiva, dell'INAIL, IPSEMA e ISPESL (*).

La composizione ed il funzionamento del Comitato sono disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali del 26 maggio 2009 (vedi Appendice normativa)

Al Comitato sono demandati i compiti di:

a) stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
b) individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
c) definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria;
d) programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
e) garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente;
f) individuare le priorità della ricerca in tema di prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

(*) [L'articolo 7, comma 1, del DL 78/10 convertito in Legge 122/10 ha stabilito la soppressione dell'IPSEMA e dell'ISPESL e la attribuzione delle relative funzioni al'INAIL]

21.2 LA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
(articolo 6, DLgs 81/08)

La Commissione è istituita presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ed é composto da:

a) due rappresentanti del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali (di cui uno del settore lavoro e uno del settore salute);
b) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;
c) un rappresentante del Ministero dell'interno;

d) un rappresentante del Ministero della difesa;
e) due rappresentanti del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (di cui uno del settore infrastrutture e uno del settore trasporti);
f) un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali;
g) un rappresentante del Ministero della solidarietà sociale;
h) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica;
i) dieci rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
j) dieci esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
k) dieci esperti designati delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa, comparativamente più rappresentative a livello nazionale

La Commissione ha il compito di:
a) esaminare i problemi applicativi della specifica normativa e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;

b) esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato di cui all'articolo 5 del DLgs 81/08;

c) definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione di cui all'articolo 11;

d) validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

e) redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo di cui all'articolo 8, una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai Presidenti delle Regioni;

f) elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore.
[Le procedure vengono recepite con decreto dei Ministeri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e dell'interno acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano];

g) definire criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 27.
[Il sistema di qualificazione delle imprese è disciplinato con decreto del Presidente della Repubblica, acquisito il parere della Conferenza per i rapporti permanenti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del DLgs 81/08];

h) valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi

della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;

i) valutare le problematiche connesse all'attuazione delle direttive comunitarie e delle convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;

l) promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;

m) indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini di cui all'articolo 30.

m-bis) elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento;

m-ter) elaborare le procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, del presente decreto, anche previa individuazione di tipologie di attività per le quali l'obbligo in parola non operi in quanto l'interferenza delle lavorazioni in tali ambiti risulti irrilevante;

m-quater) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

21.3 I COMITATI REGIONALI DI COORDINAMENTO
(articolo 6, DLgs 81/08)

I Comitati regionali di coordinamento sono istituiti presso ogni Regione e Provincia autonoma secondo quanto stabilito dal DPCM 21 dicembre 2007 (vedi Appendice normativa) ed hanno compiti di programmazione e di indirizzo delle attività di prevenzione e vigilanza, al fine di assicurarne la necessaria uniformità, nel rispetto delle indicazioni e dei criteri formulati a livello nazionale dai Ministeri competenti, dalle regioni e province autonome al fine di individuare i settori e le priorità d'intervento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

I comitati assicurano anche il necessario raccordo con il Comitato di cui all'articolo 5 e con la Commissione di cui all'articolo 6.

21.4 IL SISTEMA INFORMATIVO NAZIONALE PER LA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO
(articolo 8, DLgs 81/08)

Il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro è un organo previsto dal DLgs 81/08 con finalità di:

- fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici;
- indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.

Costituzione e gestione del SINP
(articolo 8, commi 3 e 4,DLgs 81/08)

Il SINP è costituito dal:

- Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali
- Ministero dell'interno
- Regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano
- INAIL, IPSEMA. ISPESL (*).

Alla attività del SINP concorre il CNEL, gli organismi paritetici e gli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne.

La gestione tecnica ed informatica del SINP è affidata all'INAIL che è responsabile del trattamento dei dati secondo quanto previsto dal DLgs 196/03.

Le regole tecniche per il funzionamento del SINP e per il trattamento dei dati sono fissate, nel rispetto del Codice per l'amministrazione digitale (⇨ DLgs 82/05 e DLgs 159/06) con decreto interministeriale (Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano) da emanarsi entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del DLgs 81/08.

Il decreto interministeriale fissa anche le modalità con le quali le forze armate e le forze di polizia partecipano al SINP relativamente alle attività operative e addestrative, previa intesa con i Ministri della difesa, dell'interno e dell'economia e delle finanze.

(*) [L'articolo 7, comma 1, del DL 78/10 convertito in Legge 122/10 ha stabilito la soppressione dell'IPSEMA e dell'ISPESL e la attribuzione delle relative funzioni al'INAIL]

21.5 GLI ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(articolo 9, DLgs 81/08)

Gli enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono l'ISPESL, l'INAIL e l'IPSEMA (*), la loro attività in tale contesto si concretizza, tra l'altro, in:

- consulenza alle aziende, in particolare alle medie, piccole e micro imprese;
- progettazione ed erogazione di percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- formazione per i responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione;
- promozione e divulgazione, della cultura della salute e della sicurezza del lavoro nei percorsi formativi scolastici, universitari e delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, previa stipula di apposite convenzioni con le istituzioni interessate;

- partecipazione, con funzioni consultive, al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- consulenza alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro;
- elaborazione e raccolta e diffusione delle buone prassi;
- predisposizione delle linee guida.
- contributo al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro.

Con riferimento alla attività di consulenza, il comma 3 dell'articolo 8 precisa che:

- essa non può essere svolta dai funzionari degli istituti che svolgono attività di controllo e verifica degli obblighi nelle materie di competenza degli istituti medesimi;
- i soggetti che prestano tale attività non possono, per un periodo di tre anni dalla cessazione dell'incarico, esercitare attività di controllo e verifica degli obblighi nelle materie di competenza degli istituti medesimi;
- nell'esercizio dell'attività di consulenza non vi è l'obbligo di denuncia di cui all'articolo 331 del codice di procedura penale o di comunicazione ad altre Autorità competenti delle contravvenzioni rilevate ove si riscontrino violazioni alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'esercizio dell'attività di consulenza non esclude o limita la possibilità per l'ente di svolgere l'attività di controllo e verifica degli obblighi nelle materie di competenza degli istituti medesimi.

Le modalità di svolgimento della attività di consulenza e l'impiego dei relativi proventi devono essere disciplinate da apposito decreto ministeriale (Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali).

(*) [L'articolo 7, comma 1, del DL 78/10 convertito in Legge 122/10 ha stabilito la soppressione dell'IPSEMA e dell'ISPESL e la attribuzione delle relative funzioni al'INAIL]

Attribuzioni dell'INAIL
(articolo 9, comma 4, DLgs 81/08)

All'INAIL, ferme restando le previgenti competenze (gestione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) sono demandati i seguenti compiti:

a) raccogliere e registrare, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;

b) concorrere, alla realizzazione di studi e ricerche sugli infortuni e sulle malattie correlate al lavoro, coordinandosi con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con l'ISPESL;

c) partecipare alla elaborazione, formulando pareri e proposte, della normazione tecnica in materia;

d) erogare, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, le prestazioni del Fondo di sostegno

per le famiglie delle vittime degli infortuni sul lavoro, di cui all'articolo 1, comma 1187, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Inoltre l'INAIL può erogare prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, previo accordo quadro stipulato in sede di Conferenza Stato-Regioni, su proposta del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentito l'Istituto stesso, senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

Attribuzioni dell'ISPESL
(articolo 9, commi 5 e 6, DLgs 81/08)

(*) [L'articolo 7, comma 1, del DL 78/10 convertito in Legge 122/10 ha stabilito la soppressione dell'IPSEMA e dell'ISPESL e la attribuzione delle relative funzioni al'INAIL]

All'ISPESL, nell'ambito delle attribuzioni istituzionali, il DLgs 81/08 demandava le attività di:

a) svolgere e promuovere programmi di studio e ricerca nel campo della prevenzione degli infortuni, e delle malattie professionali, della sicurezza sul lavoro ecc.;

b) intervenire, su richiesta degli organi centrali dello Stato e delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, nell'ambito dei controlli che richiedono un'elevata competenza scientifica; a tal fine accede nei luoghi di lavoro per eseguire accertamenti e indagini in materia di salute e sicurezza del lavoro;

c) organo tecnico-scientifico delle Autorità nazionali preposte alla sorveglianza del mercato ai fini del controllo della conformità ai requisiti di sicurezza e salute di prodotti messi a disposizione dei lavoratori;

d) svolgere attività di organismo notificato per attestazioni di conformità relative alle Direttive per le quali non svolge compiti relativi alla sorveglianza del mercato;

e) effettuazione delle prime verifiche e verifiche di primo impianto di attrezzature di lavoro sottoposte a tale regime;

f) fornire consulenza ai Ministeri competenti, alle regioni e alle province autonome in materia salute e sicurezza del lavoro;

g) fornire assistenza al Ministero competente, alle regioni e alle province autonome per l'elaborazione del Piano sanitario nazionale, dei piani sanitari regionali e dei piani nazionali e regionali della prevenzione, per il monitoraggio delle azioni poste in essere nel campo salute e sicurezza del lavoro e per la verifica del raggiungimento dei livelli essenziali di assistenza in materia;

h) supportare il Servizio sanitario nazionale, fornendo informazioni, formazione, consulenza e assistenza alle strutture operative per la promozione della salute, prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;

i) svolgere, ove necessario e/o richiesto, congiuntamente ai servizi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro delle ASL, l'attività di vigilanza sulle strutture sanitarie del Servizio sanitario nazionale;

l) effettuare il raccordo e la divulgazione dei risultati derivanti dalle attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolte dalle strutture del Servizio Sanitario Nazionale;

m) partecipare alla elaborazione di norme di carattere generale e formulare, pareri e proposte circa la congruità della norma tecnica non armonizzata ai requisiti di sicurezza previsti dalla legislazione nazionale vigente;

n) assicurare la standardizzazione tecnico-scientifica delle metodiche e delle procedure per la valutazione e la gestione dei rischi e per l'accertamento dello stato di salute dei lavoratori in relazione a specifiche condizioni di rischio e contribuisce alla definizione dei limiti di esposizione;
o) diffondere , previa istruttoria tecnica, le buone prassi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera v) del DLgs 81/08;
p) coordinare il network nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in qualità di focal point italiano nel network informativo dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
q) supportare l'attività di monitoraggio del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sulla applicazione dei livelli essenziali di assistenza relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

A seguito della soppressione dell'ISPESL le sopraelencate attribuzioni debbono intendersi trasferite all'INAIL.

Attribuzioni dell'IPSEMA
(articolo 9, comma 7, DLgs 81/08)

(*) [L'articolo 7, comma 1, del DL 78/10 convertito in Legge 122/10 ha stabilito la soppressione dell'IPSEMA e dell'ISPESL e la attribuzione delle relative funzioni al'INAIL]

L'IPSEMA, ad integrazione delle proprie competenze (gestione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali del settore marittimo) svolge anche i seguenti compiti :
a) raccogliere e registrare, a fini statistici ed informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;
b) concorrere alla realizzazione di studi e ricerche sugli infortuni e sulle malattie correlate al lavoro, raccordandosi con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con l'ISPESL;
c) finanziare, nell'ambito e nei limiti delle proprie spese istituzionali, progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
d) supportare, in raccordo con le amministrazioni competenti in materia di salute per il settore marittimo,anche mediante convenzioni con l'INAIL, le prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa per i lavoratori marittimi anche al fine di assicurare il loro reinserimento lavorativo;
e) erogare, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, le prestazioni del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime degli infortuni sul lavoro, di cui all'articolo 1, comma 1187, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con riferimento agli infortuni del settore marittimo.

A seguito della soppressione dell'IPSEMA le sopraelencate attribuzioni debbono intendersi trasferite all'INAIL.

21.6 GLI ORGANI CON COMPITI DI INFORMAZIONE E ASSISTENZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(articolo 10, DLgs 81/08)

Le attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alle imprese artigiane, alle imprese agricole e alle piccole e medie imprese e alle rispettive associazioni dei datori di lavoro sono attribuite a:

- Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, tramite le AA.SS.LL. del SSN;
- Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL);
- Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali;
- Ministero dello sviluppo economico (per il settore estrattivo);
- Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL);
- Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA);
- Organismi paritetici;
- Enti di patronato.

(*) [L'articolo 7, comma 1, del DL 78/10 convertito in Legge 122/10 ha stabilito la soppressione dell'IPSEMA e dell'ISPESL e la attribuzione delle relative funzioni al'INAIL]

21.7 L'INTERPELLO
(articolo 12, DLgs 81/08)

Presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali è istituita la Commissione per gli interpelli che è composta da quattro rappresentanti del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e da quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome. Qualora la materia oggetto di interpello investa competenze di altre amministrazioni pubbliche la Commissione è integrata con rappresentanti delle stesse.

L'interpello è l'istituto attraverso il quale gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali, gli enti pubblici nazionali e le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali, possono formulare, alla Commissione, quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti posti in sede di interpello costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza.

22 – Il sistema di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro

22.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE *(DLgs 231/01)*

Il DLgs 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reati posti in essere da amministratori, dirigenti e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Le norme contenute nel DLgs 231/01:

- si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica;
- non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

I reati previsti sono:

- malversazione a danno dello Stato
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- truffa ai danni dello Stato
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- concussione
- corruzione
- false comunicazioni sociali
- impedito controllo
- illecita influenza sull'assemblea
- aggiottaggio
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche e di vigilanza
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o delle società controllate
- operazioni in pregiudizio dei creditori

In seguito, la Legge 123/07 ha esteso, introducendo l'articolo 25 septies, il campo di applicazione del D.Lgs. 231/01, ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Per i reati elencati nel decreto, in aggiunta alle responsabilità individuali, sono previste, per l'ente, sanzioni pecuniarie e interdittive

L'ente, tuttavia, può esimersi dalla responsabilità per i reati previsti se può dimostrare che la direzione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati del tipo di quello verificatosi ed inoltre che è stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di vigilanza, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei modelli (art.5, comma 1,

lettera a) e art.6 del DLgs 231/01 – reati commessi da soggetti in posizione apicale).

L'ente dovrà dimostrare, inoltre, che gli autori del reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli dell'organizzazione ove si tratti di reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione (art.5, comma 1, lettera b) e art. 7 del DLgs 231/01).

Al fine di non incorrere nelle sanzioni, pertanto, è necessario (ma non obbligatorio) adottare:

- un modello di organizzazione, gestione e controllo caratterizzata da criteri di efficienza, praticabilità e funzionalità ragionevolmente in grado di limitare le probabilità di commissione di reati ricompresi nell'area di rischio legata all'attività di impresa;
- un organismo interno all'ente che abbia compiti di iniziativa e di controllo sulla efficacia del modello e che sia dotato di piena autonomia nell'esercizio della supervisione e del potere disciplinare.

In base all'art. 6 del DLgs 231/01, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

In ogni caso, spetta al giudice penale la valutazione in merito alla rispondenza dei codici comportamentali adottati dall'azienda ai parametri elencati nell'art. 6, comma 2 del DLgs 231/01.

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote", essa è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorrano determinate condizioni, esse sono normalmente temporanee, ma, in taluni casi, possono essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive, non si applicano, ma si applica la pena pecuniaria, qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato a tale scopo), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

22.2 SANZIONI
(articolo 25 septies, DLgs 231/01; articolo 300, DLgs 81/08)

Per il delitto di cui all'articolo 589 c.p.(omicidio colposo), commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del DLgs 81/08
➡ Sanzione – Pecuniaria pari a 1000 quote – In caso di condanna per il delitto di cui all'articolo 589 c.p. si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno
Per il delitto di cui all'articolo 589 c.p. .(omicidio colposo), commesso con violazione di altre norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (diverse da quelle sanzionate dall'articolo 55, comma2, DLgs 81/08)
➡ Sanzione – Pecuniaria non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote – In caso di condanna per il delitto di cui all'articolo 589 c.p. si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno
Per il delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, c.p.(lesioni personali colpose), commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
➡ Sanzione – Pecuniaria non superiore a 250 quote – In caso di condanna per il delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, c.p. si applicano le sanzioni interdittive per una durata non non superiore a sei mesi

22.3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(art.30, DLgs 81/08)

Relativamente alla sicurezza nei luoghi di lavoro, l'articolo 30 del DLgs 81/08 stabilisce che, per la sussistenza della efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti, di cui al DLgs 231/01, deve essere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione che assicuri un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale, inoltre, deve prevedere:

- degli idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività precedentemente indicate;
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ei poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico).

Lo stesso articolo 30, inoltre stabilisce che:

- in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti richiesti;
- ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro;
- la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro dovrà elaborare procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese da recepirsi con decreto interministeriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della Salute.

Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001.

Le linee guida sono state elaborate nel 2001 quale documento non normativo di supporto ai sistemi di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, successivamente sono state integrate, nel 2003 e nel 2007, da ulteriori documenti contenenti le indicazioni per una più facile applicazione da parte delle imprese:

- la "Guida operativa" (Ottobre 2003), fornisce un metodo operativo, trasversale a tutti i settori, per l'implementazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, mantenendo le Linee Guida UNI-INAIL come riferimento unico;
- il "Manuale del sistema" (Giugno 2003), è articolato in 13 capitoli e tratta argomenti relativi a: scopo, applicabilità, responsabilità, azioni e metodi, documentazione e registrazioni inerenti i principi enunciati nelle "Linee Guida";
- linee guida specifiche per l'applicazione nelle aziende di costruzioni esercenti cantieri temporanei e mobilii e per le industrie del settore energia-petrolio.

Le linee guida UNI-INAIL sono consultabili e scaricabili ai seguenti indirizzi web:

- http://www.uni.com/uni/controller/it/comunicare/articoli/2003/sgsl_guida_operativa.pdf

- http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_SICUREZZA&nextPage=Sistemi_di_gestione_della_sicurezza/index.jsp

British Standard OHSAS 18001:2007

La sigla OHSAS sta ad indicare: Occupational Health and Safety Assessment Series e rappresenta uno standard internazionale che fissa i requisiti che deve avere un sistema di gestione a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

La norma fissa regole e linee guida per lo sviluppo del sistema di gestione mediante la attuazione di procedure operative che incidono sui processi di organizzazione e gestione della azienda, il sistema prevede verifiche sia interne che esterne da parte di enti certificatori.

Per approfondimenti si può far riferimento all'indirizzo web:

http://www.bsigroup.it/it/Servizi-di-valutazione-e-certificazione/

23 – La vigilanza e il sistema sanzionatorio

23.1 GLI ORGANI DI VIGILANZA
(articolo 13, DLgs 81/08)

Gli organi preposti alla vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sono molteplici ed il loro numero è aumentato, dopo la entrata in vigore del DLgs 626/94, in rapporto ad un considerevole incremento delle varie competenze istituzionali in questo settore.

L'articolo 13 del DLgs 81/08 delinea l'attuale assetto con le relative competenze.

Aziende sanitarie locali
(art 13,comma 1, Dlgs 81/08)

Le Aziende Sanitarie Locali, a partire dagli anni '80, hanno acquisito la maggior parte delle attribuzioni finalizzate "all'igiene e medicina del lavoro, nonché alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali" (art.14, lettera f), L. 833/78); queste funzioni sono svolte dai Dipartimenti di Prevenzione ai quali è demandata la "tutela della collettività e dei singoli dai rischi infortunistici e sanitari connessi con gli ambienti di lavoro" (Art. 7 ter , lettera c), del DLgs 19.6.99 n.229 modificativo del DLgs 30.12.92 n. 502 già modificato dal DLgs 7.12.93 n.517). Nei Dipartimenti di Prevenzione sono istituiti i Servizi di Prevenzione Igiene e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro (Art. 7 quater, comma 2, DLgs 229/99) cui afferisce personale con competenze sanitarie e tecniche appartenente ai vari profili professionali fissati dal DPR 20.12.79 n 761- allegato I: medici, fisici, chimici, ingegneri, personale tecnico sanitario, personale di vigilanza ed ispezione, ecc.

In aggiunta alle funzioni di vigilanza propriamente dette, alle AUSL fanno capo una serie di competenze , previste da specifiche norme di legge, costituite da autorizzazioni amministrative, controlli impiantistici, ricezione di notifiche e denunce, vidimazione di registri obbligatori.

Corpo nazionale dei vigili del fuoco
(art 13,comma 1, Dlgs 81/08; art.19, DLgs 139/06)

Il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco è preposto alla vigilanza sulle norme riguardanti la prevenzione incendi in forza della Legge 1570 del 1941 che affidava al Corpo , in via esclusiva, i compiti di prevenzione in questo settore.

L'articolo 19 del DLgs 8 marzo 2006, n. 139 precisa che:

"1. Il Corpo nazionale esercita, con i poteri di polizia amministrativa e giudiziaria, la vigilanza sull'applicazione della normativa di prevenzione incendi in relazione alle attività, costruzioni, impianti, apparecchiature e prodotti ad essa assoggettati. La vigilanza si realizza attraverso visite tecniche, verifiche e controlli disposti di iniziativa dello stesso Corpo, anche con metodo a campione o in base a programmi settoriali per categorie di attività o prodotti, ovvero nelle ipotesi di situazioni di potenziale pericolo segnalate o comunque rilevate. Nell'esercizio

dell'attività di vigilanza, il Corpo nazionale può avvalersi di amministrazioni, enti, istituti, laboratori e organismi aventi specifica competenza.
2. Al personale incaricato delle visite tecniche, delle verifiche e dei controlli è consentito: l'accesso alle attività, costruzioni ed impianti interessati, anche durante l'esercizio; l'accesso ai luoghi di fabbricazione, immagazzinamento e uso di apparecchiature e prodotti; l'acquisizione delle informazioni e dei documenti necessari; il prelievo di campioni per l'esecuzione di esami e prove e ogni altra attività necessaria all'esercizio della vigilanza.
3. Qualora nell'esercizio dell'attività di vigilanza siano rilevate condizioni di rischio, l'inosservanza della normativa di prevenzione incendi ovvero l'inadempimento di prescrizioni e obblighi a carico dei soggetti responsabili delle attività, il Corpo nazionale adotta, attraverso i propri organi, i provvedimenti di urgenza per la messa in sicurezza delle opere e dà comunicazione dell'esito degli accertamenti effettuati ai soggetti interessati, al sindaco, al prefetto e alle altre autorità competenti, ai fini degli atti e delle determinazioni da assumere nei rispettivi ambiti di competenza".

Analogamente alle ASL, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, negli ambiti di competenza, sono demandati, oltre al rilascio del certificato di prevenzione incendi, "gli atti di autorizzazione, di benestare tecnico, di collaudo e di certificazione, comunque denominati, attestanti la conformità alla normativa di prevenzione incendi di attività e costruzioni civili, industriali, artigianali e commerciali e di impianti, prodotti, apparecchiature e simili" (articolo 14, comma 2, lettera b), DLgs 139/06)

Ministero dello sviluppo economico
(art 13,comma 1, Dlgs 81/08)

Il Ministero dell'Industria, ora confluito nel Ministero dello Sviluppo Economico, era titolare delle attribuzioni in materia di vigilanza nel settore delle miniere cave e torbiere; tali competenze furono demandate dal DPR 128/59 (art.4) al Corpo delle Miniere e specificamente all'Ingegnere Capo del Distretto Minerario ed all'Ingegnere Capo dell'Ufficio Nazionale Minerario per gli Idrocarburi e la Geotermia.

L'art. 62 del DPR 616/77 trasferì alle Regioni le funzioni di igiene e sicurezza del lavoro in materia di cave, ivi compresa la vigilanza che fu così sottratta al Corpo delle Miniere.

Sia il DLgs 626/94 (art.23, comma 1), sia il DLgs 624/96 (art.3) hanno lasciato immodificato tale assetto, prevedendo la vigilanza del Ministero dell'Industria, tramite la Direzione Generale delle Miniere, per le attività minerarie relative a miniere di 1^ categoria, e delle Regioni per le miniere di 2^ categoria e per le acque minerali e termali.

L'attuale DLgs 81/08, in considerazione dell'accorpamento di alcuni Ministeri, tra cui quello dell'Industria, individua l'organo di vigilanza nel Ministero dello Sviluppo Economico - Direzione generale per l'energia e le risorse minerarie.

Organi di vigilanza per le forze armate, di polizia e per i vigili del fuoco
(art 13,comma 1 bis, Dlgs 81/08)

Nei luoghi di lavoro delle Forze armate, delle Forze di polizia e dei vigili del fuoco la vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e

sicurezza sul lavoro è svolta esclusivamente dai servizi sanitari e tecnici istituiti presso le predette amministrazioni.

In particolare :

a) per le Forze armate gli organi di vigilanza e la relativa organizzazione sono individuati dagli articoli 260, 261, 262, 263 del DPR 90/2010;
b) per la Polizia di Stato, ma anche per le aree riservate del Ministero dell'Interno, il DM 25.6.98, aveva istituito i così detti "Uffici di Vigilanza" articolati in un organo centrale, presso l'Ufficio Centrale Ispettivo con sede in Roma, ed in sezioni periferiche. Dopo il riordino avvenuto con il DPR 22.3.2001 n. 208, gli Uffici periferici di vigilanza sono stati soppressi ed inseriti, con i medesimi compiti, nella nuova struttura organizzativa delle Direzioni Interregionali della Polizia di Stato (artt. 7 e 10 D.M. 10.9.2001). Con la soppressione delle Direzioni Interregionali, dal 1 dicembre 2007, le funzioni sono state riassunte dall'Ufficio di Vigilanza Centrale presso l'Ufficio Centrale Ispettivo del Dipartimento della Pubblica Sicurezza che le esercita su tutto il territorio nazionale;
c) per i Vigili del Fuoco trova applicazione il DM 30 dicembre 2008;
d) per la Guardia di Finanza, al momento, sussiste la disciplina contenuta nel Decreto Ministeriale n.325 del 13.8.98, il quale prevede che le competenze di vigilanza siano assicurate dai servizi sanitari e tecnici esistenti nell'ambito del Corpo. Il decreto prevede altresì che "nei luoghi e nelle aree delle infrastrutture della Guardia di Finanza diversi da quelli soggetti alla competenza dei servizi sanitari e tecnici …….., l'attività di vigilanza sull'applicazione delle disposizioni dettate dal DLgs 626 del 1994 deve essere effettuata dal personale indicato all'art.23, commi 1 e 2 (AUSL, Ispettorato del Lavoro)……. in possesso della abilitazione prevista dal regio decreto 11.7.1941, n.1161, concessa con il rilascio dell'apposito nulla osta di segretezza" (art. 1, comma 3).Il Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 14.2.2002 ha individuato, al comma terzo dell'art.2, le aree riservate ed operative ove la attività di vigilanza è, in ogni caso, di esclusiva competenza dei servizi sanitari e tecnici istituiti per il Corpo della Guardia di Finanza;
e) per il Corpo Forestale dello Stato, al momento, sussiste la disciplina contenuta nel Decreto Ministeriale n. 110 del 6.2.2001 che, relativamente alla attività di vigilanza, prevede che " la verifica della sicurezza dei luoghi di lavoro, degli impianti, delle installazioni, dei mezzi e delle attrezzature……è effettuata dai servizi di prevenzione e protezione dell'amministrazione forestale istituiti a livello centrale e periferico e costituiti dal personale amministrativo, tecnico e sanitario del Corpo Forestale dello Stato appositamente incaricato";
f) per la Polizia penitenziaria si applicano le norme inerenti il Ministero della Giustizia.

Organi di vigilanza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (art 13,comma 2, Dlgs 81/08)

Al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sono attribuite le funzioni di vigilanza previste dall'articolo 7 del DLgs 23 aprile 2004, n. 124 e dall'articolo 35 della legge 26 aprile 1974, n. 191 (vigilanza in ambito ferroviario). Inoltre il predetto personale esercita funzioni di vigilanza anche

nelle attività successivamente elencate, nel quadro del coordinamento territoriale di cui all'articolo 7 del DLgs 81/08:
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;
c) ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, e della salute, adottato sentito il comitato di cui all'articolo 5 e previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in relazione alle quali il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale svolge attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, informandone preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Azienda sanitaria locale competente per territorio.

Il DM 31.7.97 ha istituito il "Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro" posto alle dirette dipendenze del Ministro del Lavoro ed operante, in coordinamento con gli organi gerarchici dell'Arma di appartenenza, su tutto il territorio nazionale nonché, quando necessario, all'estero.

Il Comando è articolato in una struttura centrale, con sede in Roma, comprendente il Comando propriamente detto con un Reparto Operativo, ed in nuclei periferici dislocati presso le Direzioni Provinciali del Lavoro – Servizio Ispezioni del Lavoro nei diversi capoluoghi di provincia; ad esso sono conferiti i "poteri ispettivi e di vigilanza necessari per l'espletamento dei compiti di controllo e verifica affidati al Ministero del Lavoro" incluso, quindi, il potere di accesso previsto dall'art. 8 del DPR 520/55.

Organi di vigilanza per l'Amministrazione della Giustizia (art 13,comma 3,ultimo periodo, Dlgs 81/08)

Il Ministero della Giustizia, sia in forza di quanto già previsto dal'art. 23 del DLgs 626/94 che dall'articolo 13 del DLgs 81/08, può far svolgere la attività di vigilanza ai servizi istituiti per le strutture penitenziarie od anche, mediante convenzione, a quelli sanitari e tecnici delle Forze Armate e di Polizia.

Al momento permane la disciplina contenuta nei Decreti Ministeriali 29.8.97 n.338, 18.11.96 (art.2) e 5.8.98, con i quali il Ministero della Giustizia si è avvalso di tale facoltà al fine di istituire un servizio di vigilanza collocato nell'ambito dell'Ufficio Centrale dell'Ispettorato e composto da figure professionali appartenenti alla Amministrazione Penitenziaria coadiuvate da personale sanitario della Polizia di Stato.

Il Servizio è stato istituito con provvedimento del 6.7.99 del Direttore Generale del Dipartimento della Amministrazione Penitenziaria, ha assunto la denominazione di "Servizio di Vigilanza sull'Igiene e Sicurezza dell'Amministrazione della Giustizia" (V.I.S.A.G.) ed è articolato in una Divisione Centrale ed in 12 Nuclei Territoriali operanti presso i Provveditorati Regionali dell'Amministrazione Penitenziaria.

Presso ciascun nucleo territoriale operano Ufficiali del disciolto Corpo degli Agenti di Custodia, Ispettori del Corpo di Polizia Penitenziaria U.P.G., personale dei ruoli tecnici della Amministrazione Penitenziaria, Medici della Polizia di Stato appartenenti agli Uffici di Vigilanza presso l'Ufficio Ispettivo; questi ultimi partecipano alla attività di vigilanza in base alla convenzione stipulata tra Ministero dell'Interno e Ministero della Giustizia in data 15.1.99.

Uffici di sanità aerea e marittima del Ministero della Salute (art 13,comma 3, Dlgs 81/08)

Gli Uffici di Sanità Marittima ed Aerea svolgono istituzionalmente i compiti di igiene e profilassi nell'ambito degli scali marittimi ed aerei non delegati alle Regioni e pertanto rimasti di competenza del Ministero della Salute; la loro attività e le relative attribuzioni sono disciplinate rispettivamente dal R.D. 29.9.1895 n. 636 (Regolamento per la sanità marittima) e dal R.D. 2.5.40 n.1045 (Regolamento per la polizia sanitaria della Aeronavigazione).

Il DLgs 626/94, all'art. 23, comma 4 e l'attuale DLgs 81/08, hanno riconosciuto anche funzioni di vigilanza in tema di igiene e sicurezza del lavoro delle quali, però, risulta difficile trovare riscontro nella precedente legislazione; soltanto nei Dlgs 27.7.99 n 271 e 27.7.99 n.272 vengono chiarite alcune attribuzioni relativamente agli Uffici di Sanità Marittima.

Il D.Lvo 271/99 disciplina il settore del lavoro marittimo prestato a bordo delle "navi o unità mercantili adibite alla navigazione marittima ed alla pesca nonché alle navi o unità mercantili in regime di sospensione temporanea di bandiera, alle unità veloci ed alle piattaforme mobili"(art. 2), riconoscendo, all'art.27 – comma 1, potestà di vigilanza alle AUSL, alla Autorità Marittima del Ministero dei Trasporti ed agli Uffici di Sanità Marittima del Ministero della Sanità. I medici degli Uffici di Sanità Marittima sono inseriti nelle Commissioni Territoriali per la Prevenzione Infortuni, Igiene e Sicurezza del Lavoro previste dall'art. 31 – comma 7 dello stesso decreto legislativo alle quali sono demandate le visite iniziali, periodiche ed occasionali delle navi, finalizzate al controllo periodico delle condizioni di igiene e sicurezza .

Il D.Lvo 272/99 detta norme di tutela sulla " sicurezza e salute dei lavoratori nell'espletamento di operazioni e servizi portuali nonché nelle operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale" (art. 2) .

Autorità portuale ed autorità marittima (art 13,comma 3, Dlgs 81/08)

L'Autorità Marittima, organo periferico del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, partecipa alla attività di vigilanza a bordo delle navi di cui all'art.2 del D.Lvo 271/99 analogamente agli Uffici di Sanità Marittima ma con la specifica attribuzione del rilascio, dopo le visite di verifica occasionale, del così detto "certificato di sicurezza dell'ambiente di lavoro a bordo" di cui all'art.33 del predetto decreto.

L'Autorità Portuale, istituita dalla Legge 28.01.1994 n. 84, ha competenza invece sulle attività lavorative che si svolgono nel porto e nei lavori di manutenzione, riparazione e trasformazione di navi sempre in ambito portuale così come previsto dal D.Lvo 272/99.

Organi di vigilanza per le aree riservate o operative o con analoghe esigenze (art 13,comma 3, Dlgs 81/08)

Gli organi competenti sono individuati nei servizi sanitari e tecnici istituiti per le forze armate, per le forze di polizia e per i vigili del fuoco secondo criteri individuati con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della salute.

Per quanto riguarda i luoghi coperti dal segreto di Stato, trova applicazione quanto previsto dall'articolo 9 del DPCM 8 aprile 2008, il quale prevede che le funzioni di controllo ordinariamente svolte dalle aziende sanitarie locali e dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, siano svolte da autonomi uffici di controllo collocati a livello centrale dalle amministrazioni interessate che li costituiscono con proprio provvedimento. Nell'esercizio delle funzioni di controllo svolte presso il Dipartimento delle informazioni per la sicurezza (DIS), l'Agenzia informazioni e sicurezza esterna (AISE) e l'Agenzia informazioni e sicurezza interna (AISI), ai fini dell'adempimento da parte del personale di cui all'articolo 21 della legge 3 agosto 2007, n. 124, dell'obbligo di denuncia di fatti costituenti reato o per le comunicazioni concernenti informazioni ed elementi di prova relativamente a fatti configurabili come reati, si applicano i commi 6, 7 e 8 dell'articolo 23 della legge 3 agosto 2007, n. 124

23.3 IL COORDINAMENTO DELLA ATTIVITÀ DI VIGILANZA *(articolo 5, 7, DLgs 81/08)*

Il coordinamento nazionale è demandato al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 5 del DLgs 81/08 (vedi capitolo…..) al quale , tra l'altro, sono demandati i compiti di:

- definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria;
- programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente;

A livello regionale e presso le province autonome operano i Comitati regionali di coordinamento, di cui all'articolo 7 del DLgs 81/08, istituiti secondo le norme contenute nel DPCM 21 dicembre 2007.

23.4 LE ATTRIBUZIONI DEGLI ORGANI DI VIGILANZA

Le funzioni di vigilanza amministrativa e il potere di accesso

Le funzioni ispettive in materia di sicurezza del lavoro si inseriscono nel contesto di una particolare attività di vigilanza amministrativa finalizzata ad assicurare il rispetto delle norme di prevenzione che disciplinano il settore attraverso l'esercizio di funzioni di controllo integrate da potestà autorizzative.

Al fine di perseguire questi obiettivi, il legislatore ha attribuito ai funzionari preposti alla vigilanza l'indispensabile strumento operativo, rappresentato dal

“potere di accesso”, i cui contenuti sono ben circostanziati nell’art.8 del DPR 520/55: “ Gli ispettori hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti; non di meno essi dovranno astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente od indirettamente connessi con l’esercizio dell’azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o a nascondere violazioni di legge.”

La potestà di accesso non può intendersi limitata alla sola vista dei luoghi di lavoro ma deve intendersi estesa alla acquisizione di notizie, atti e di ogni altra documentazione tecnica, amministrativa, sanitaria necessaria all’espletamento dei compiti istituzionali ; in particolare agli ispettori è riconosciuta altresì la facoltà di “chiedere o rilevare ogni notizia o risultanza esistente presso gli enti pubblici ed i privati che svolgono attività dirette alla protezione sociale dei lavoratori” (art. 4, Legge 628/61). Tale potestà è rafforzata dall’obbligo di fornire le notizie richieste da parte di coloro ai quali i funzionari di vigilanza le richiedano, obbligo sanzionato penalmente in caso di rifiuto o di comunicazioni parziali od errate.

In sintesi si può affermare che la facoltà di accesso nella attività di vigilanza ha una finalità prettamente preventiva, infatti scopo delle visite ispettive deve essere quello di controllare la adeguatezza delle strutture, delle macchine e delle attrezzature di lavoro, la disponibilità di dispositivi di protezione individuale, il rispetto delle norme igieniche ambientali e di sorveglianza sanitaria indipendentemente dalla notizia o dal sospetto della sussistenza di violazioni.

Qualora si realizzi questa ultima evenienza e la stessa sia di rilevanza penale (es.: contravvenzione), il personale dell’organo di vigilanza dovrà attenersi alle norme del codice di procedura penale, dando attuazione agli adempimenti cui sono vincolati gli ufficiali di polizia giudiziaria (U.P.G.), di cui si parlerà più dettagliatamente nel successivo paragrafo.

In merito a quest’ultimo aspetto si deve constatare che non tutti gli addetti agli uffici che effettuano vigilanza sono in possesso della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, con le conseguenti potestà di compiere i relativi atti previsti dalla legge, così che sono emersi non pochi interrogativi inerenti le effettive attribuzioni che possano essere svolte dai funzionari privi della qualifica di U.P.G.

In ogni caso non può esservi dubbio che, nell’espletamento di tali funzioni amministrative, il personale privo della qualifica di U.P.G. che dovesse riscontrare violazioni penalmente perseguibili, quali sono la gran parte di quelle inerenti la sicurezza e la igiene dei luoghi di lavoro, dovrà darne tempestiva comunicazione alla Autorità Giudiziaria o ad un ufficiale di polizia giudiziaria, al pari di qualsiasi altro Pubblico Ufficiale.

Non esiste controversia, infatti, sul principio che tutto il personale ispettivo, indistintamente, abbia la qualifica di pubblico ufficiale, in quanto titolare di una “pubblica funzione legislativa, giudiziaria, amministrativa”(art.357 c.p.).

Il potere di accesso, che il DPR 520/55 conferiva, all’epoca, all’Ispettorato del lavoro, costituisce una potestà insita nella attività di vigilanza: la legge 833/78, all’articolo 21, ha previsto espressamente che al personale delle AUSL “ è esteso il potere di accesso attribuito agli ispettori del lavoro dall’articolo 8, secondo comma, del DPR 19.3.55 n.520; analogamente il DLgs 139/06 (“Riassetto delle disposizioni relative alle funzioni ed ai compiti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco”), all’articolo 19, ha previsto che “al personale incaricato delle visite

tecniche, delle verifiche e dei controlli è consentito: l'accesso alle attività, costruzioni ed impianti interessati, anche durante l'esercizio; l'accesso ai luoghi di fabbricazione, immagazzinamento e uso di apparecchiature e prodotti; l'acquisizione delle informazioni e dei documenti necessari; il prelievo di campioni per l'esecuzione di esami e prove e ogni altra attività necessaria all'esercizio della vigilanza".

Le funzioni di polizia giudiziaria

L'esercizio del potere di accesso, la evenienza di dover constatare e contestare violazioni di rilevanza penale, la necessità di assicurare le necessarie garanzie ai responsabili delle violazioni stesse, ha indotto il legislatore, sin dagli anni '50, a coniugare la attività di vigilanza con la attribuzione della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria (U.P.G.) al personale investito di tali responsabilità.

Le funzioni della polizia giudiziaria sono enunciate nell'art. 55 del c.p.p. ove si legge che essa "deve, anche di propria iniziativa, prendere notizia dei reati, impedire che vengano portati a conseguenze ulteriori, ricercarne gli autori, compiere gli atti necessari per assicurarne le fonti di prova e raccogliere quant'altro possa servire per l'applicazione della legge penale. Svolge ogni indagine e attività disposta o delegata dall'autorità giudiziaria."

La polizia giudiziaria è un organo esecutivo che deve espletare la propria attività alle dipendenze della autorità giudiziaria ed è posta espressamente a disposizione del Pubblico Ministero sotto la cui direzione devono essere svolte le indagini necessarie all'esercizio della azione penale (artt. 56, 326, 327 c.p.p.).

Coloro i quali sono preposti alla attività di polizia giudiziaria possono rivestire la qualifica di Ufficiale o di Agente: la distinzione risponde sia a criteri gerarchici, propri della organizzazione interna di ogni organo di P.G., sia a criteri connessi alle funzioni esecutive, poichè solo quanti possiedono la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria possono compiere specifici e particolari atti .

Il personale ispettivo degli organi di vigilanza ricade proprio nella previsione del terzo comma dell'art 57 del c.p.p. rientrando nella fattispecie dei soggetti ai quali viene riconosciuta la qualifica limitatamente all'espletamento dei compiti istituzionalmente demandati, a differenza di altre figure (funzionari della Polizia di Stato, ufficiali e sottufficiali dell'Arma dei Carabinieri, della Guardia di Finanza) per le quali non sussistono limitazioni.

Le diverse norme di legge hanno disciplinato, caso per caso, le modalità di attribuzione della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria per gli appartenenti agli organi di vigilanza nel settore del lavoro.

L'art. 8 del DPR 520/55, oltre al potere di accesso, assegnava direttamente e senza particolari distinzioni, la qualifica di U.P.G. agli ispettori del lavoro (personale dell'Ispettorato del Lavoro) precisando che la suddetta attribuzione era da intendersi "nei limiti del servizio cui sono destinati e secondo le attribuzioni ad essi conferite dalle singole leggi e dai regolamenti". L'articolo 7 del DLgs 124/04 che ha riordinato le funzioni ispettive del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale stabilisce che il personale ispettivo in forza presso le direzioni regionali e provinciali del lavoro, nei limiti del servizio cui é destinato e secondo le attribuzioni conferite dalla normativa vigente, opera anche in qualità di ufficiale di Polizia giudiziaria.

La qualifica, quindi, analogamente al personale delle forze di polizia, segue un principio di automatismo essendo insita nello specifico rapporto di impiego di tali figure.

Per quanto riguarda il Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, il comma 2, dell'articolo 6 del DLgs 139/06 prevede che "nell'esercizio delle attività istituzionali, il personale di cui al comma 1 (personale del Corpo nazionale) svolge funzioni di polizia giudiziaria. Al personale appartenente al ruolo di vigile del fuoco sono attribuite le funzioni di agente di polizia giudiziaria; al personale appartenente agli altri ruoli dell'area operativa del Corpo nazionale sono attribuite le funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria ..".

Relativamente ai Servizi di Prevenzione delle AUSL, che abbracciano la massima parte delle competenze di vigilanza, la legislazione ha introdotto un regime particolare, contemplato dall'art 21 della L. 833/78 che, secondo le linee di indirizzo enunciate nel precedente DPR 616/77 (art. 27), ha previsto che la attribuzione della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria., agli addetti alla vigilanza sulla applicazione della legislazione sulla sicurezza del lavoro, sia vincolata alla nomina ad personam da parte del Prefetto su proposta del Presidente della Giunta Regionale.

In conclusione, quindi, secondo quanto previsto dal comma 3, dell'art. 57 del c.p.p. e dalle norme speciali innanzi enunciate, gli U.P.G. che svolgono vigilanza nel settore della sicurezza del lavoro sono titolari di attribuzioni limitate: ad essi, infatti, sono conferite tutte le funzioni che la legge demanda ai possessori della qualifica di U.P.G. ma strettamente limitate al compimento di atti ed attività procedurali connessi con l'accertamento di violazioni inerenti le specifiche competenze; inoltre, nel caso del personale ispettivo delle AUSL, la qualifica presenta anche limitazioni "nello spazio", in quanto risulta circoscritta al solo ambito territoriale dell'Ente di appartenenza.

23.5 IL SISTEMA SANZIONATORIO

L'accertamento e le relative sanzioni delle violazioni in tema di sicurezza del lavoro hanno sempre goduto di un regime particolare finalizzato da un lato a fornire agli organi di vigilanza la possibilità di operare efficacemente senza eccessivi intralci procedurali (potere di accesso), dall'altro a consentire al soggetto, resosi responsabile di inosservanze, di poter porre rimedio a tali situazioni (adempimento a seguito di prescrizione) salvo il verificarsi di eventi più gravi perseguiti autonomamente dalla legge penale (lesioni , omicidio, disastro colposo ecc.).

Si tratta, come è intuibile, di una scelta dettata dalla necessità di contemperare l'obbligo giuridico di sanzionare una condotta omissiva potenzialmente dannosa, con l'interesse sociale di ottenere la attuazione in tempi brevi di norme poste a garanzia di un diritto fondamentale del lavoratore: la tutela della salute.

L'attuale normativa sanzionatoria, disciplinata dal DLgs 758/94 ha previsto un sistema che consente ai responsabili delle violazioni di rilevanza penale (contravvenzioni), contenute nelle leggi speciali inerenti la igiene e sicurezza del lavoro, di ottenere la sospensione del procedimento e la sua estinzione a condizione che diano attuazione agli adempimenti disattesi che costuituiscono oggetto di violazione.

Le sanzioni previste per le violazioni inerenti la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro possono essere così schematizzate:

1) Sanzioni penali:

- reclusione o multa nel caso di reati ascrivibili alla fattispecie dei delitti (es.: omicidio colposo, lesioni colpose, ecc.);
- arresto o ammenda nel caso di reati contravvenzionali (es.: omissioni di adempimenti prescritti dalla legislazione di tutela).

2) Sanzioni amministrative: sanzioni pecuniarie previste per inosservanze che il legislatore ha valutato di minore entità.

3) Sanzioni interdittive: sospensione della attività dell'impresa.

La prescrizione

(articoli 19 -25, DLgs 758/94; articolo 15, DLgs 124/04; articolo 301, DLgs 81/08)

La prescrizione è una procedura mediante la quale il contravventore ad un obbligo, concernente la igiene e sicurezza del lavoro, penalmente sanzionato ed accertato dagli organi appositamente preposti, può essere ammesso al pagamento di una sanzione pecuniaria, a carattere amministrativo, a condizione che ottemperi agli obblighi violati secondo le indicazioni del personale ispettivo.

La introduzione della prescrizione avviene con la emanazione del DLgs 758/94 e più esattamente con le norme contenute al Titolo II ("Estinzione delle contravvenzioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro") negli articoli da 19 a 25, che prevedono innanzitutto la sua applicabilità ad un ambito ben definito: i reati in materia di sicurezza ed igiene del lavoro puniti con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda (contravvenzioni) indicati nell'elenco allegato al decreto stesso .

Il DLgs 106/09, integrando e modificando l'articolo 301 del DLgs 81/08, ha esteso l'obbligo di prescrizione anche alle contravvenzioni punite con la sola ammenda.

Il procedimento può essere attuato in via esclusiva dal personale ispettivo di cui all'art.21, terzo comma della L.833/78 (personale delle AUSL) fatte salve le diverse competenze previste da altre norme (altri organi preposti alla vigilanza sulla igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro), nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art.55 del c.p.p. secondo modalità vincolanti e con precise garanzie secondo il successivo schema procedurale.

1) all'atto della constatazione di una inadempienza, che la legge ascrive a reato di tipo contravvenzionale (piunibile con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o della sola ammenda), il personale ispettivo in possesso della qualifica di U.P.G. ha l'obbligo di contestare le violazioni , impartire al contravventore le istruzioni affinchè vengano rimosse le condizioni di pericolo, concedere il tempo ritenuto tecnicamente necessario per l'adempimento (art 20 comma 1 D.Lvo 758/94);

2) il termine che l'organo di vigilanza può concedere, comprensivo delle eventuali proroghe richieste dal contravventore, non può superare sei mesi salvo il ricorrere di circostanze non imputabili al contravventore stesso per le quali può ammettersi un ulteriore prolungamento fino al massimo di ulteriori sei mesi (art.20 comma 1 D.Lvo 758/94);

3) la prescrizione può imporre la attuazione di specifiche misure, atte a far cessare la situazione di potenziale pericolo per la salute o la sicurezza dei lavoratori, alle quali il contravventore deve attenersi (art.20 comma 3 D.Lvo 758/94);

4) l'atto con cui viene impartita la prescrizione deve essere notificato al contravventore ed al rappresentante legale dell'ente o del servizio nel quale esso opera (art 20 comma 2 D.Lvo 758 /94);

5) la notizia di reato, rappresentata dalle violazioni constatate e contestate, deve essere comunicata al P.M, ai sensi dell'art.347 c.p.p. (art 20 comma 4 D.Lvo 758/94), il quale provvede alla iscrizione nel registro di cui all'art.335 del c.p.p. senza però dare avvio al procedimento (art. 23 comma 1 D.Lvo 758/94);

6) nei 60 giorni successivi alla scadenza del termine concesso per la regolarizzazione l'organo di vigilanza deve accertarsi che il contravventore abbia provveduto all'adempimento nei tempi e secondo le modalità prescritte (art. 21 comma 1 D.Lvo 758 /94);

7) in caso di puntuale attuazione dei contenuti della prescrizione, l'organo di vigilanza eroga al contravventore una sanzione amministrativa, pari ad un quarto della ammenda massima prevista per le violazioni commesse, da versarsi nel termine di 30 giorni (art. 21 comma 2 D.Lvo 758 /94);

8) nei 120 giorni che seguono la scadenza del termine concesso nella prescrizione, l'organo di vigilanza deve dare comunicazione al P.M. sia dell'avvenuto adempimento sia del pagamento della sanzione pecuniaria amministrativa (art.21 comma 2 D.Lvo 758/94);

9) la eventuale inosservanza deve essere comunicata al P.M. e, contemporaneamente, al contravventore stesso, entro 90 giorni dalla scadenza del termine concesso nel verbale di prescrizione (art. 21 comma 3 D.Lvo 758/94).

10) il rispetto dei contenuti della prescrizione ed il pagamento della sanzione amministrativa comportano la estinzione del reato e la richiesta di archiviazione da parte del P.M. (art 24 D.Lvo 758/94);

11) la inosservanza della prescrizione determina la ripresa del procedimento sospeso a norma del comma 1 dell'art 23 del D.Lvo 758/94.

12) in ogni caso la sospensione del procedimento, in attesa dell'adempimento alla prescrizione, non preclude il compimento di altri atti quali gli accertamenti urgenti o il sequestro né la eventuale richiesta di archiviazione (art.23 comma 3 D.Lvo 758/94).

La procedura ora descritta è attuabile solo a condizione che l'accertamento delle violazioni avvenga direttamente da parte dell'organo di vigilanza, unico legittimato ad emanare una prescrizione; qualora la A.G. acquisisca la notizia di

un reato contravvenzionale, compreso sempre tra quelli ricadenti nel regime sanzionatorio del DLgs 758 /94, da altra fonte (acquisizione diretta della notizia di reato oppure attraverso denunce pervenute da pubblici ufficiali o da altri organi di polizia), il procedimento si diversifica parzialmente da quello precedentemente esposto:

A) il P.M. deve richiedere all'organo di vigilanza le opportune verifiche delle violazioni affinchè questo possa impartire una prescrizione sempre che ne ricorrano gli estremi (art. 22 comma 1 D.Lvo 758/94)

B) l'organo di vigilanza deve comunicare al P.M. le proprie determinazioni entro 60 giorni dalla data di ricevimento degli atti inviati da quest'ultimo (art. 22 comma 2 D.Lvo 758/94);

C) qualora l'organo di vigilanza decida di impartire una prescrizione il procedimento rimarrà sospeso fino alla scadenza del termine concesso e saranno attuate tutte le procedure descritte ai precedenti punti 6, 7, 8, 9, 10 ,11 (art.23 comma 2 D.Lvo 758/94);

D) qualora l'organo di vigilanza non dia alcuna comunicazione al P.M., nel termine anzidetto di 60 giorni, o cumunichi che non ricorrono gli estremi per una prescrizione, il procedimento penale proseguirà il suo corso (art. 23 comma 2 D.Lvo 758 /94).

La prescrizione costituisce,dunque, un atto obbligatorio e vincolante sia per gli organi di vigilanza che per quelli giudiziari: per i primi, infatti, sussiste l'obbligo di comunicare in ogni caso al P.M. la notizia del reato contravvenzionale acquisita autonomamente e la successiva "condotta" tenuta dal contravventore a fronte della prescrizione; per i secondi sussiste comunque l'obbligo di sospendere il procedimento in attesa dell'esito della prescrizione o delle determinazioni dell'organo di vigilanza anche quando la notizia di reato sia stata acquisita direttamente o sia pervenuta attraverso altri canali.

La prescizione può trovare applicazione solo nei reati permanenti, quei reati cioè dove si realizza una situazione di pericolo (per la salute o per la sicurezza), conseguente ad un comportamento solitamente omissivo, la cui rimozione rappresenta lo scopo prioritario che si prefigge l'atto; non è pensabile, invece, che possa ottenersi la estinzione del reato, nei termini prospettati dal DLgs 758/94, quando questo abbia già prodotto conseguenze dannose (es. lesioni) o comunque non più riparabili come nel caso dei reati istantanei.

In simili evenienze l'adozione di un provvedimento di prescrizione non risulta più praticabile, infatti, come puntualizzato nella Circolare del Ministero del Lavoro n.25 del 27.2.96, "in presenza di reati istantanei (quelli per i quali l'obbligato non è più in potere di far cessare lo stato di antigiuridicità, già determinato dalla condotta commissiva ed omissiva che ha leso in modo definitivo l'interesse tutelato dalla norma) o , rectius, di reati non più suscettibili di sanatoria o regolarizzazione, per l'organo di vigilanza sussiste essenzialmente l'obbligo di riferire, senza ritardo, al pubblico ministero, la notizia di reato inerente alla contravvenzione, ai sensi di quanto dispone l'art. 347 del c.p.p. (obbligo questo

che ricorre comunque, in ogni caso, anche nell'ipotesi in cui si possa e si debba far ricorso all'istituto della prescrizione), ferma restando, si intende, la possibilità di imporre, ricorrendone l'esigenza, tutte le misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro, proprio come dispone il terzo comma dell'art.20 del decreto legislativo in considerazione".

Al fine di ben definire i limiti di inapplicabilità della prescrizione il legislatore ha precisato, all'art 19 – comma 3 del DLgs 758/94, che la definizione di contravvenzione estinguibile con tale procedura non si estende agli effetti previsti dagli art. 589, comma 2 e 590, commi 3 e 5 del c.p. che puniscono rispettivamente l'omicidio colposo e le lesioni colpose commessi con inosservanza delle norme di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro.

Altro elemento di importanza non secondaria, infine, è rappresentato dalla possibilità che il provvedimento di prescrizione sia impartito a figure diverse: datore di lavoro, dirigenti, preposti, medici competenti, lavoratori, fabbricanti, ecc.; questo aspetto rappresenta un ulteriore superamento del precedente istituto della diffida, il cui destinatario era esclusivamente il datore di lavoro (art.9 DPR 520/55).

Le garanzie a tutela delle persone indagate si applicano anche ai responsabili delle contravvenzioni riguardanti la igiene e sicurezza del lavoro, pertanto il destinatario di una prescrizione, in quanto riconosciuto potenzialmente colpevole di un reato contravvenzionale, potrà far valere i propri diritti avvalendosi di tutti gli istituti giuridici riconosciuti alla difesa dal c.p.p. (consulenze tecniche di parte, testimonianze, memorie, richieste scritte ecc.) prima davanti al P.M. e successivamente in sede di giudizio.

Non è attuabile, quindi, una procedura di ricorso amministrativo, da parte del contravventore, presso l'organo gerarchicamente superiore a quello che ha impartito la prescrizione; peraltro non può ritenersi totalmente preclusa la possibilità che il presunto responsabile presenti, sia in sede di verbale di ispezione sia successivamente prima della scadenza del termine concesso , osservazioni o controdeduzioni soprattutto su aspetti tecnici (art.20, comma 3, DLgs 758/94) che ricadono nel margine di valutazione discrezionale degli addetti alla vigilanza o che si ritenga siano stati oggetto di valutazioni erronee.

Le contravvenzioni e la sostituzione della pena (articolo 302, DLgs 81/08)

Nel caso di contravvenzioni per le quali sia prevista la sola pena dell'arresto, l'articolo 302 del DLgs 81/08 come modificato dal DLgs 106/09 consente al giudice di sostituire, su richiesta dell'imputato, la pena irrogata nel limite di dodici mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguaglio di cui all'articolo 135 del codice penale.

La sostituzione della pena può avvenire solo quando siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato. La somma non può essere comunque inferiore a euro 2.000.

La sostituzione non è consentita quando la violazione ha avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte ovvero una lesione personale che abbia comportato l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni.

Decorso un periodo di tre anni dal passaggio in giudicato della sentenza che ha operato la sostituzione senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati tra quelli previsti dal DLgs 81/08, ovvero i reati di cui all'articolo 589, secondo

comma, e 590, terzo comma, del codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, il reato si estingue.

Le sanzioni amministrative
(Legge 689/81, articolo 301 bis, DLgs 81/08)

Le sanzioni amministrative, nel contesto delle violazioni sulla igiene e sicurezza del lavoro, si applicano solo nei casi espressamente previsti dalle specifiche leggi ed hanno carattere pecuniario; si tratta, naturalmente, di sanzioni di minore portata previste per violazioni, di solito di carattere formale, che il legislatore ha valutato di non particolare gravità.

La materia è disciplinata fondamentalmente dalla L. 24.11.81 n.689, con le successive modifiche ed integrazioni apportate dal D.Lvo 30.12.99 n.507.

L'articolo 301 bis del Dlgs 81/08 ("Estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione") ha previsto che In tutti i casi di inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo.

La diffida
(articolo 9, DPR 520/55; articolo 13, DLgs 124/04)

Fino alla entrata in vigore del DLgs 758/94 lo strumento operativo degli organi di vigilanza era costituito dal potere di "diffida" sancito dall'art.9 del DPR 520/55, peraltro non abrogato, ove si legge che :"in caso di constatata inosservanza delle norme di legge, la cui applicazione è affidata alla vigilanza dell'Ispettorato, questo ha la facoltà, ove lo ritenga opportuno, valutate le circostanze del caso, di diffidare con apposita prescrizione il datore di lavoro fissando un termine per la regolarizzazione ".

La diffida in sostanza costituiva una sorta di ingiunzione ad adempiere ad un obbligo non rispettato, applicabile però a determinate condizioni:

a) che fosse formulata dall'organo di vigilanza istituzionalmente preposto (Ispettorato del Lavoro);
b) che fossero valutate la opportunità e le circostanze del caso da parte dello stesso organo;
c) che fosse concesso un termine per l'adempimento.

La potestà di diffida, trasferitasi poi ai servizi ispettivi delle USL, con la entrata in vigore della L.833/78, ha dato luogo a non poche controversie inerenti aspetti, sia di ordine tecnico sia di ordine giuridico, risultando comunque non più applicabile con l'introduzione delle norme contenute nel DLgs 758/94. :

Il Dlgs 124/04 ("Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30") ha recuperato tale istituto, affidandone la applicabilità agli organi ispettivi del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, nei casi di inadempienze sanzionate amministrativamente secondo la seguente procedura:

1. In caso di constatata inosservanza delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il datore di lavoro alla regolarizzazione delle inosservanze comunque sanabili, fissando il relativo termine.
2. In caso di ottemperanza alla diffida, il datore di lavoro é ammesso al pagamento dell'importo delle sanzioni nella misura pari al minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa. Il pagamento dell'importo delle sanzioni amministrative estingue il procedimento sanzionatorio.
3. L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, fino alla scadenza del termine per la regolarizzazione di cui al comma 1.

Le sanzioni interdittive
(articolo 14, DLgs 81/08)

La sospensione dell'attività d'impresa di cui all'articolo 14 del D.Lgs. n. 81/2008, già prevista dall'articolo 5 della legge 123/07, costituisce uno degli istituti sanzionatori di maggior rilievo la cui applicazione è demandata agli organi di vigilanza

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n. 33/2009, ha precisato che il provvedimento rappresenta una misura cautelare finalizzata a far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori ma contestualmente caratterizzata anche da profili di carattere sanzionatorio.

Il provvedimento può essere adottato dagli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, relativamente alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni, in presenza di due condizioni:

- quando sia riscontrato l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro;
- quando vi siano gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La prima evenienza, di competenza esclusiva degli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali comprende tutti i casi in cui vi è impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione del rapporto di lavoro agli enti preposti secondo la specifica tipologia contrattuale.

La seconda evenienza, di competenza anche degli organi di vigilanza delle aziende sanitarie locali e, per quanto attiene alla prevenzione incendi, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, concerne la presenza di gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza che, in attesa della emanazione di un apposito decreto ministeriale, sono quelle indicate nell'allegato I al D.Lgs. n. 81/2008.

Secondo l'articolo 14 del DLgs 81/08 si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza, ottemperata dal contravventore, o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole. Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate, in attesa della adozione del decreto di cui al precedente periodo, nell'allegato I di cui sopra.

Il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che lo ha adottato a condizione che vi sia :

a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;

b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto a quelle previste in seguito all'applicazione delle sanzioni civili, penali ed amministrative vigenti, pari a 1.500 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 2.500 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza delle aziende sanitarie locali:

a) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni delle disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

b) il pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a Euro 2.500 rispetto quelle previste in seguito all'applicazione delle sanzioni civili, penali ed amministrative vigenti.

Nei confronti del provvedimento di sospensione è ammesso ricorso entro 30 giorni, rispettivamente, alla Direzione regionale del lavoro territorialmente competente e al Presidente della Giunta regionale, i quali si pronunciano nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.

L'inosservanza del provvedimento di sospensione è sanzionata, per il datore di lavoro:

a) con la pena dell'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ;
b) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Dal provvedimento di sospensione deriva altresì un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le Pubbliche Amministrazioni di competenza del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti.

La disposizione
(articolo 10, DPR 520/55; articolo 14 DLgs 124/04; articolo 302 bis, DLgs 81/08)

La disposizione è un provvedimento attraverso il quale gli organi di vigilanza, nello svolgimento della attività di polizia amministrativa, possono richiedere la adozione di determinate misure per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro anche in assenza di una precisa norma che le preveda.

La disposizione viene introdotta dall' art. 10 del DPR 520/55 il quale stabilisce che: "le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di prevenzione infortuni sono esecutive. Sono parimenti esecutive, quando siano approvate dal capo dell'Ispettorato provinciale competente, le disposizioni impartite dagli ispettori per l'applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato, dalle singole leggi, un apprezzamento discrezionale".

Non si tratta, in sostanza, di un provvedimento sanzionatorio ma di un istituto, previsto dal legislatore per disciplinare le non poche situazioni lavorative che, non trovando riscontro in una ben definita norma di legge o in norme di buona tecnica, risulterebbero prive di adeguate misure di tutela ed al contempo non sanzionabili.

La disposizione può trovare applicazione, quindi, in alcune particolari circostanze:

a) situazioni non contemplate dalla legge e pertanto prive di specifica disciplina normativa;
b) norme formulate in termini generici o aspecifici che devono essere necessariamente integrate da indicazioni tecniche;
c) norme che prevedono espresso rinvio alle valutazioni dell'organo di vigilanza;
d) norme per la cui inosservanza non esiste previsione di sanzione.

La potestà dispositiva è richiamata anche dal DLgs 124/04 (articolo 14) ed infine dall'articolo 302 bis del DLgs 81/08 nel quale viene richiamata espressamente la potestà degli organi di vigilanza di impartire disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione, e salvo che il fatto non costituisca reato.

Anche la disposizione deve essere impartita mediante un atto scritto nel rispetto dei contenuti formali previsti per i verbali di prescrizione; il provvedimento deve essere elaborato in doppia copia di cui una è consegnata o fatta pervenire, mediante i mezzi di notifica consentiti per gli atti amministrativi, al soggetto che ne è destinatario , l'altra deve rimanere in possesso dell'ufficio che l'ha emessa .

Attualmente, quindi , si può senz'altro affermare che le "disposizioni", al pari delle prescrizioni, possono essere emanate da tutti gli organi ai quali le leggi riconoscono funzioni di vigilanza sulla sicurezza del lavoro limitatamente, beninteso, alle aree di specifica competenza.

Il destinatario di una disposizione può ricorrere, entro 30 giorni, all'organo gerarchicamente superiore a quello che lo ha emanato, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti; l'organo che riceve il ricorso deve decidere entro quindici giorni; decorso inutilmente questo termine, il ricorso si intende respinto.

La inosservanza di una disposizione configura gli estremi di un reato contravvenzionale ai sensi dell'articolo 11 del DLgs 758/94 che prevede la pena alternativa dell'arresto fino ad un mese o dell'ammenda fino a 413 €.

APPENDICE NORMATIVA

❶

D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520
Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Capo I
Amministrazione centrale
Articoli da 1 a 7
Abrogati dalla L. 628/61

Art.8.

Gli ispettori del lavoro, nei limiti del servizio a cui sono destinati, e secondo le attribuzioni ad essi conferite dalle singole leggi e dai regolamenti, sono ufficiali di polizia giudiziaria.
Gli ispettori hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti; non di meno essi dovranno astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente od indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o a nascondere violazioni di legge.
Gli ispettori possono richiedere l'opera dell'ufficiale sanitario, dei sanitari dipendenti da enti pubblici e dei medici di fabbrica, quando debbano compiere accertamenti sulle condizioni sanitarie dei prestatori d'opera e sulle condizioni igieniche dei locali di lavoro e delle loro dipendenze.
Agli ispettori non spetta alcuna quota sui proventi delle penalità derivanti dalle contravvenzioni.

Art.9.

n caso di constatata inosservanza delle norme di legge, la cui applicazione è affidata alla vigilanza dell'Ispettorato, questo ha la facoltà, ove lo ritenga opportuno, valutate le circostanze del caso, di diffidare con apposita prescrizione il datore di lavoro fissando un termine per la regolarizzazione.

Art.10.

Le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di prevenzione infortuni sono esecutive. Sono parimenti esecutive, quando siano approvate dal capo dell'Ispettorato provinciale competente le disposizioni impartite dagli ispettori per l'applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale.
Contro tali disposizioni è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale entro quindici giorni, salvo quanto disposto dal successivo art. 31. Il ricorso non ha effetto sospensivo, salvo i casi nei quali la sospensione sia espressamente stabilita da disposizioni legislative o regolamentari, o il Ministro ritenga di disporla.

Art. 11.

1. Le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da lire duecentomila a lire un milione quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi.
2. Si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda fino a lire ottocentomila se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro (*).

(*) Comma così sostituito dall'*art.* 11*,* D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758.

Articoli da 12 -50

Omissis

❷

D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758
Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
Visto l'*articolo1 della legge 6 dicembre 1993, n 499*, recante delega al Governo per la riforma dell'apparato sanzionatorio in materia di lavoro;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 27 ottobre 1994;
Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 1994;
Sulla proposta del Ministro di grazia e giustizia, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale;
Emana il seguente decreto legislativo:

Capo I
Trasformazione di reati in illeciti amministrativi

Art. da 1 a 18
Omissis

Capo II
Estinzione delle contravvenzioni in materia di sicurezza e di igiene del lavoro

Art. 19
Definizioni.

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente capo, si intende per:
a) contravvenzioni, i reati in materia di sicurezza e di igiene del lavoro puniti con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda in base alle norme indicate nell'allegato I;
b) organo di vigilanza, il personale ispettivo di cui all'*art.* 21, terzo comma*,* della legge 23 dicembre 1978, n. 833 , fatte salve le diverse competenze previste da altre norme.
2. La definizione di cui al comma 1, lettera *a*), non si applica agli effetti previsti dall'art. 60, primo comma, e 127, in relazione all'art. 34, primo comma, lettera *n*), della legge 24 novembre 1981, n. 689 , nonché agli articoli 589, comma secondo, e 590, commi terzo e quinto, del codice penale.

Art. 20
Prescrizione.

1. Allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all' articolo 55 del codice di procedura penale , impartisce al contravventore un'apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario. Tale termine è prorogabile a richiesta del contravventore, per la particolare complessità o per l'oggettiva difficoltà dell'adempimento. In nessun caso esso può superare i sei mesi. Tuttavia, quando specifiche circostanze non imputabili al contravventore determinano un ritardo nella regolarizzazione, il termine di sei mesi può essere prorogato per una sola volta, a richiesta del contravventore, per un tempo non superiore ad ulteriori sei mesi, con provvedimento motivato che è comunicato immediatamente al pubblico ministero.
2. Copia della prescrizione è notificata o comunicata anche al rappresentante legale dell'ente nell'ambito o al servizio del quale opera il contravventore.
3. Con la prescrizione l'organo di vigilanza può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.
4. Resta fermo l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire al pubblico ministero la notizia di reato inerente alla contravvenzione ai sensi dell' articolo 347 del codice di procedura penale.

Art.21.
Verifica dell'adempimento.

1. Entro e non oltre sessanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza verifica se la violazione è stata eliminata secondo le modalità e nel termine indicati dalla prescrizione.

2. Quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa. Entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza comunica al pubblico ministero l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della predetta somma.
3. Quando risulta l'inadempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ne dà comunicazione al pubblico ministero e al contravventore entro novanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione.

Art.22.

Notizie di reato non pervenute dall'organo di vigilanza.

1. Se il pubblico ministero prende notizia di una contravvenzione di propria iniziativa ovvero la riceve da privati o da pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio diversi dall'organo di vigilanza, ne dà immediata comunicazione all'organo di vigilanza per le determinazioni inerenti alla prescrizione che si renda necessaria allo scopo di eliminare la contravvenzione.
2. Nel caso previsto dal comma 1, l'organo di vigilanza informa il pubblico ministero delle proprie determinazioni entro sessanta giorni dalla data in cui ha ricevuto comunicazione della notizia di reato dal pubblico ministero.

Art.23.

Sospensione del procedimento penale.

1. Il procedimento per la contravvenzione è sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato nel registro di cui all' articolo 335 del codice di procedura penale fino al momento in cui il pubblico ministero riceve una delle comunicazioni di cui all'art. 21, commi 2 e 3.
2. Nel caso previsto dall'art. 22, comma 1, il procedimento riprende il suo corso quando l'organo di vigilanza informa il pubblico ministero che non ritiene di dover impartire una prescrizione, e comunque alla scadenza del termine di cui all'art. 22, comma 2, se l'organo di vigilanza omette di informare il pubblico ministero delle proprie determinazioni inerenti alla prescrizione. Qualora nel predetto termine l'organo di vigilanza informi il pubblico ministero d'aver impartito una prescrizione, il procedimento rimane sospeso fino al termine indicato dal comma 1.
3. La sospensione del procedimento non preclude la richiesta di archiviazione. Non impedisce, inoltre, l'assunzione delle prove con incidente probatorio, né gli atti urgenti di indagine preliminare, né il sequestro preventivo ai sensi degli articoli 321 e seguenti del codice di procedura penale.

Art.24.

Estinzione del reato.

1. La contravvenzione si estingue se il contravventore adempie alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nel termine ivi fissato e provvede al pagamento previsto dall'art. 21, comma 2.
2. Il pubblico ministero richiede l'archiviazione se la contravvenzione è estinta ai sensi del comma 1.
3. L'adempimento in un tempo superiore a quello indicato nella prescrizione, ma che comunque risulta congruo a norma dell'art. 20, comma 1, ovvero l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose della contravvenzione con modalità diverse da quelle indicate dall'organo di vigilanza, sono valutati ai fini dell'applicazione dell' articolo 162-bis del codice penale. In tal caso, la somma da versare è ridotta al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa.

Art.25.

Norme di coordinamento e transitorie.

1. Per le contravvenzioni non si applicano le norme vigenti in tema di diffida e di disposizione.
2. Le norme di questo capo non si applicano ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Capo III

Sanzioni in materia di sicurezza e di igiene del lavoro

Art. da 26. a 28

Omissis

24. Bibliografia

1. Antoniotti P.: ABC Sicurezza sul Lavoro II ediz.; Edizioni SE, 2009.

2. Caroli M., Caroli C., Caroli A.: La nuova valutazione dei rischi negli ambienti di lavoro secondo il DLgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, Edizioni DEI, 2009.

3. Corbizzi Fattori G., Simonini F.: Stress lavoro-correlato: valutazioni e gestione pratica; Editore Ipsoa Indicitalia, 2010.

4. D'Angelo N.: Testo Unico della sicurezza sul lavoro 2010; Edizioni Maggioli, 2009.

5. Galantino L.: Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro; Edizioni Utet 2009.

6. Guerriero G. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Aspetti giuridici, tecnici; Edizioni EPC, 2009.

7. Martellotta M. : Prontuario per il controllo della sicurezza sul lavoro 2010, Edizioni Maggioli, 2010.

8. Masciocchi P.: Lavorare sicuri; Edizioni Maggioli, 2009.

9. Memento Pratico - Igiene e sicurezza del lavoro 2010; Editore Ipsoa Francis Lefebvre, 2010.

10. Porpora P.: Il preposto, il datore di lavoro e i dirigenti nella sicurezza sul lavoro; Edizioni EPC, 2009