

NUMERO VERDE REGIONALE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

Numero Verde
800.580001

DOMANDE FREQUENTI (FAQ)

IN COLLABORAZIONE CON:



NUMERO VERDE REGIONALE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO



DOMANDE FREQUENTI (FAQ)

IN COLLABORAZIONE CON:



Numero verde regionale per la sicurezza sul lavoro



Assessorato Tutela della salute e Sanità

Direzione Sanità Pubblica

Settore Prevenzione Sanitaria negli ambienti di vita e di lavoro

Corso Stati Uniti 21

10128 Torino

e-mail: prevsan@regione.piemonte.it

In collaborazione con: ASL5, ASL8, ASL12, ASL18, ASL20

A cura di:

Alessandro Palese (Regione Piemonte)

Monica Bonifetto (Regione Piemonte)

Autori:

Ezio Zanella (ASL 20)

Pierluigi Gatti (ASL 20)

Mario Festa Bianchet (ASL 12)

Pietro Corino (ASL 18)

Lorenzo Modonutto (ASL 18)

Michele Montrano ASL 5)

Giacomo Porcellana (ASL 5)

Gabriele Mottura (ASL 8)

Leonardo Scaturro (ASL 8)

Renato Bellini (ASL 8)

Si ringraziano per la collaborazione:

Alessandro Caprioglio (Regione Piemonte)

Giorgio Serafini (ASL 5)

Pierluigi Cavazzin (Regione Piemonte)

Giulia Ciralli (Regione Piemonte)

Salvatore La Monica (Regione Piemonte)

Maria Gullo (INAIL, Direzione Regionale Piemonte - ConTARP)

Nicola Casuccio (INAIL, Direzione Regionale Piemonte - Avvocatura Regionale)

INDICE

INTRODUZIONE	7
Perché un numero verde	7
La prospettiva della qualità	8
IL NUMERO VERDE	10
Un primo bilancio del servizio	10
Metodologia utilizzata nell'indagine	10
Tipologia di utenza	11
Provenienza geografica dei quesiti	14
Modalità delle risposte	15
Suddivisione mensile dei quesiti	16
DOMANDE FREQUENTI (FAQ)	17
Applicazione generale del D.lg. 626/94	17
Applicazione del D.lg. 758/94	26
Settore edile	31
Bonifica di materiali contenenti amianto	36
Macchine e luoghi di lavoro	37
Sorveglianza sanitaria	41
Procedure di pronto soccorso	43

INTRODUZIONE

PERCHÉ UN NUMERO VERDE

Il Decreto Legislativo 626/1994 colloca le attività di formazione e informazione sui rischi lavorativi tra le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori (art. 3, lett. s) e assegna alle Regioni e ad altri soggetti istituzionali un compito di informazione e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (art. 24), attività, spesso sottovalutate o considerate come misure accessorie, degli *optional* di cui si può fare a meno, e che in realtà costituiscono gli elementi cardine dell'azione preventiva contro gli infortuni e le malattie professionali. I dati statistici sul fenomeno antinfortunistico e tecnopatico hanno dimostrato che la mancanza di un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori costituisce un elemento di criticità che influisce sul rischio lavorativo.

La Regione Piemonte, nel 2004, ha istituito il Numero Verde per la sicurezza nei luoghi di lavoro con l'intento di offrire a tutti i soggetti portatori di obblighi e responsabilità (datori di lavoro, responsabili e addetti alla sicurezza, dirigenti, preposti, professionisti, lavoratori e loro rappresentanti) tutte le informazioni utili sulle misure di tutela, sulla sorveglianza sanitaria, sull'organizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro, sull'igiene del lavoro e sull'antinfortunistica. Un vero e proprio sportello informativo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro gestito in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro (SPreSAL) delle Aziende Sanitarie (ASL), che rispondono ai quesiti dell'utenza. In particolare, nella gestione del servizio sono coinvolti gli SPreSAL delle ASL 5 di Rivoli, 8 di Chieri, 12 di Biella, 18 di Alba e 20 di Alessandria. Gli operatori del numero verde sono addetti alla vigilanza nei luoghi di lavoro delle ASL che operano con la qualifica di Ufficiali di Polizia Giudiziaria ex art. 21 della Legge 833/1978 e che quindi non svolgono, nell'ambito del Numero Verde regionale, attività di consulenza, quanto piuttosto di informazione, assistenza e prevenzione.

Il Numero Verde regionale non è un'iniziativa isolata; infatti, è inserita in un complesso di azioni informative sulle diverse tematiche relative alla sicurezza sul lavoro, sviluppate con canali e modalità diversificati, dalla *newsletter* rivolta agli

operatori della prevenzione, ai prodotti editoriali specifici, al sito web, e che, nel loro insieme, perseguono l'obiettivo di rispondere alle esigenze dei diversi soggetti interessati al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

LA PROSPETTIVA DELLA QUALITÀ

Uno dei principi che ispirano il Numero Verde è la consapevolezza che le tematiche della salute e sicurezza sul lavoro siano delicate e complesse. Esse coinvolgono, infatti, aspetti igienico-sanitari, organizzativi, tecnici e normativi e che, per la rilevanza che li caratterizza, vengono trattati con l'approfondimento che meritano. Il servizio si configura pertanto come uno sportello specializzato nel fornire risposte immediate; nel caso in cui non è possibile dare una risposta immediata, gli operatori si incaricano di effettuare opportune ricerche e approfondimenti e di fornire una risposta differita nel tempo. Il loro lavoro non consiste, dunque, solo nel rispondere alle telefonate ma anche, e soprattutto, in un'attività di studio, aggiornamento e confronto continuo con gli altri operatori.

Si può affermare che il momento fondante del servizio sia proprio la riunione periodica degli operatori, durante la quale emergono moltissimi spunti di discussione e di confronto relativi, ad esempio, alle linee interpretative della normativa, alla prassi operativa seguita nell'attività quotidiana... Tale momento costituisce anche una preziosa occasione di arricchimento culturale e professionale, che risponde all'esigenza del miglioramento continuo della qualità del servizio offerto. Per questo motivo, tale attività non ha solo l'obiettivo immediato di fornire agli utenti risposte pertinenti e attendibili ai loro quesiti, ma si configura anche come occasione per focalizzare tematiche di rilevante interesse che richiedono approfondimento e discussione: un momento, potremmo parafrasare, in cui "i nodi vengono al pettine".

Questa attività si è concretizzata anche con l'elaborazione del documento *Linee guida per la notifica relativa a costruzione, ampliamento o adattamento di locali e di ambienti lavoro ex art. 48 DPR 303/56*, infine recepito con Deliberazione della Giunta Regionale n. 30-1995 del 16 gennaio 2006.

Con la presente pubblicazione si intende tracciare un bilancio dei primi due anni di attività del servizio oltre che presentare i quesiti che più frequentemente sono

stati proposti al Numero Verde e le relative risposte. I quesiti sono stati ricompresi in sette argomenti principali:

1. Applicazione generale del D.lg. 626/94;
2. Applicazione del D.lg. 758/94;
3. Settore edile;
4. Bonifica di materiali contenenti amianto;
5. Macchine e luoghi di lavoro;
6. Sorveglianza sanitaria;
7. Procedure di pronto soccorso.

Tali quesiti saranno anche inseriti in un'area del sito web della Regione Piemonte dedicata alle FAQ in tema di salute e sicurezza sul lavoro e consultabili all'indirizzo:

<http://www.regione.piemonte.it/sanita/sicuri/index.htm>

IL NUMERO VERDE

UN PRIMO BILANCIO DEL SERVIZIO

Il presente capitolo contiene i risultati dell'analisi preliminare dei dati contenuti nell'applicativo del "Numero Verde regionale per la sicurezza sul lavoro", al fine di evidenziare le tematiche principali derivate dai quesiti formulati dall'utenza, individuarne la provenienza geografica e descriverne gli aspetti salienti.

Il periodo temporale di riferimento è quello compreso tra il 1° marzo 2004, data di pervenimento del primo quesito al Numero Verde, e il 31 dicembre 2005. Nel periodo di osservazione sono stati formulati dall'utenza 228 quesiti ai quali è stata data una risposta temporalmente diversificata in relazione alla complessità del quesito stesso. Sono state quindi fornite risposte immediate, posticipate senza consultazione del gruppo, o posticipate con consultazione del gruppo. (Si rimanda per i dettagli al paragrafo Modalità delle risposte)

METODOLOGIA UTILIZZATA NELL'ANALISI

La metodologia utilizzata per l'analisi è stata la seguente:

1. a ciascun quesito è stato attribuito un numero progressivo;
2. i quesiti sono stati suddivisi per tipologia di argomento secondo la tematica presentata dall'utenza, e precisamente:
 - a) Organizzazione cantieri edili e sicurezza (D.lg. 494, DPR 164/56...);
 - b) Pianificazione sicurezza (D.lg. 626/94, ecc.);
 - c) Pronto soccorso aziendale;
 - d) amianto;
 - e) sorveglianza sanitaria;
 - f) antinfortunistica (DPR 547/55, ecc.);
 - g) igiene del lavoro (DPR 303/56, ecc.);
 - h) procedura sanzionatoria (D.lg. 758/94);
 - i) antincendio;
 - j) altro (non pertinenti);
 - k) richieste di documentazione, modulistica, siti web, ecc.

3. a ciascun argomento individuato sono stati associati i corrispondenti quesiti, secondo lo schema riportato nella tabella 1.

ARGOMENTI	TOTALE QUESITI
<i>Organizzazione cantieri edili e sicurezza (D.lg. 494, DPR 164/56, ecc.)</i>	51
<i>Pianificazione sicurezza (D.lg. 626/94, ecc.)</i>	47
<i>Pronto soccorso aziendale</i>	20
<i>Amianto</i>	18
<i>Sorveglianza sanitaria</i>	9
<i>Antinfortunistica (DPR 547/55, ecc.)</i>	21
<i>Igiene del lavoro (DPR 303/56, ecc.)</i>	6
<i>Procedura sanzionatoria (D.lg. 758/94)</i>	3
<i>Antincendio</i>	3
<i>Altro (non pertinente, ecc.)</i>	15
<i>Richiesta documentazione/modulistica</i>	35
TOTALE QUESITI	228

Tabella 1. Quantità dei quesiti raggruppati per argomento

TIPOLOGIA DI UTENZA

I quesiti pervenuti sono stati aggregati per tipologia dei proponenti, ripartiti sull'impostazione del programma utilizzato per la registrazione, nelle seguenti categorie:

- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- Studente;
- Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP);
- Preposto;
- Professionista;
- Datore di Lavoro;
- Associazione datoriale;
- Dirigente;
- Associazione sindacale;
- Lavoratore;
- Altro soggetto.

I risultati ottenuti dall'analisi sono riportati nel Grafico 1.

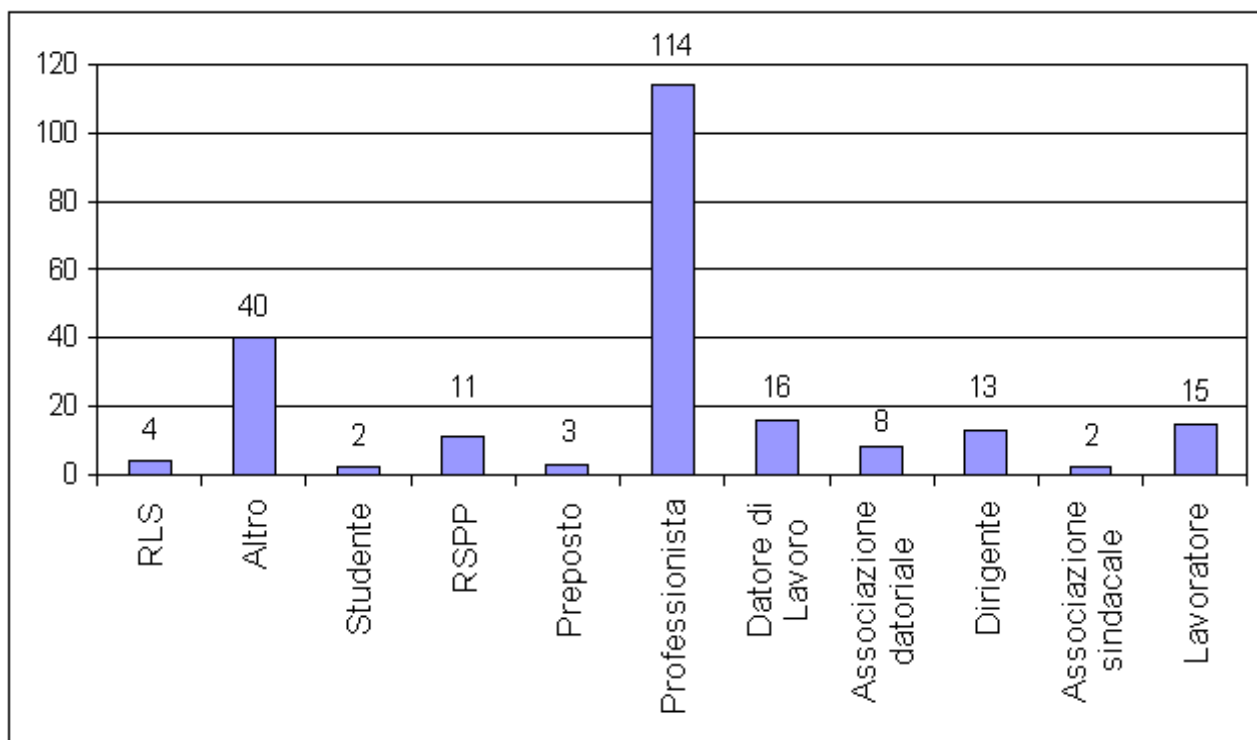


Grafico 1. *Categorie di utenti*

Come evidenziato nel Grafico 1, la tipologia di utenza che più ha utilizzato il servizio del Numero Verde regionale sulla sicurezza del lavoro è stata quella dei professionisti, con un valore in termini percentuali pari al 50% del totale. È verosimile che le motivazioni del numero elevato di accessi al servizio da parte di tale categoria siano da individuare nella disponibilità del mezzo informatico e nell'utilizzo frequente del web come strumento di lavoro. Un ulteriore elemento che potrebbe rendere conto di un così ampio utilizzo del servizio da parte di questa categoria va individuato nella pratica consolidata di confrontarsi, per le problematiche inerenti la sicurezza sul lavoro, con gli operatori delle AASSLL addetti alla vigilanza nei luoghi di lavoro.

Più nel dettaglio si è osservata, che sul totale dei quesiti (51) inerenti la sicurezza nei cantieri edili ben 41, ovvero più dell'80%, sono stati formulati da coloro che rivestono ruoli professionali (consulenti, coordinatori per la progettazione o esecuzione), come evidenziato nel grafico 2.

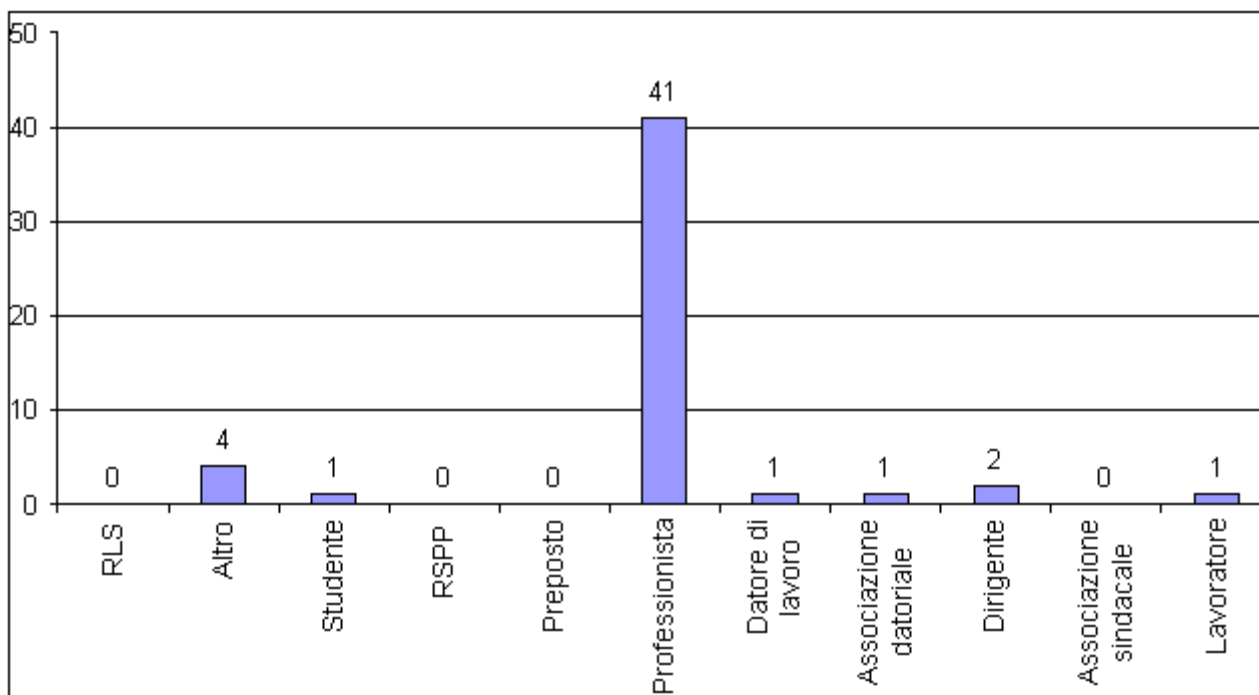


Grafico 2. Tipologia di utenti che ha utilizzato il servizio del Numero Verde in tema di sicurezza e organizzazione nei cantieri edili

La prevalenza dei professionisti nell'utilizzo del servizio è stata registrata anche in relazione alle tematiche della pianificazione e organizzazione della sicurezza. Infatti, su 47 quesiti pervenuti a questo proposito, 27 (cioè il 24,5 %) sono stati formulati da professionisti come presentato nel Grafico 3.

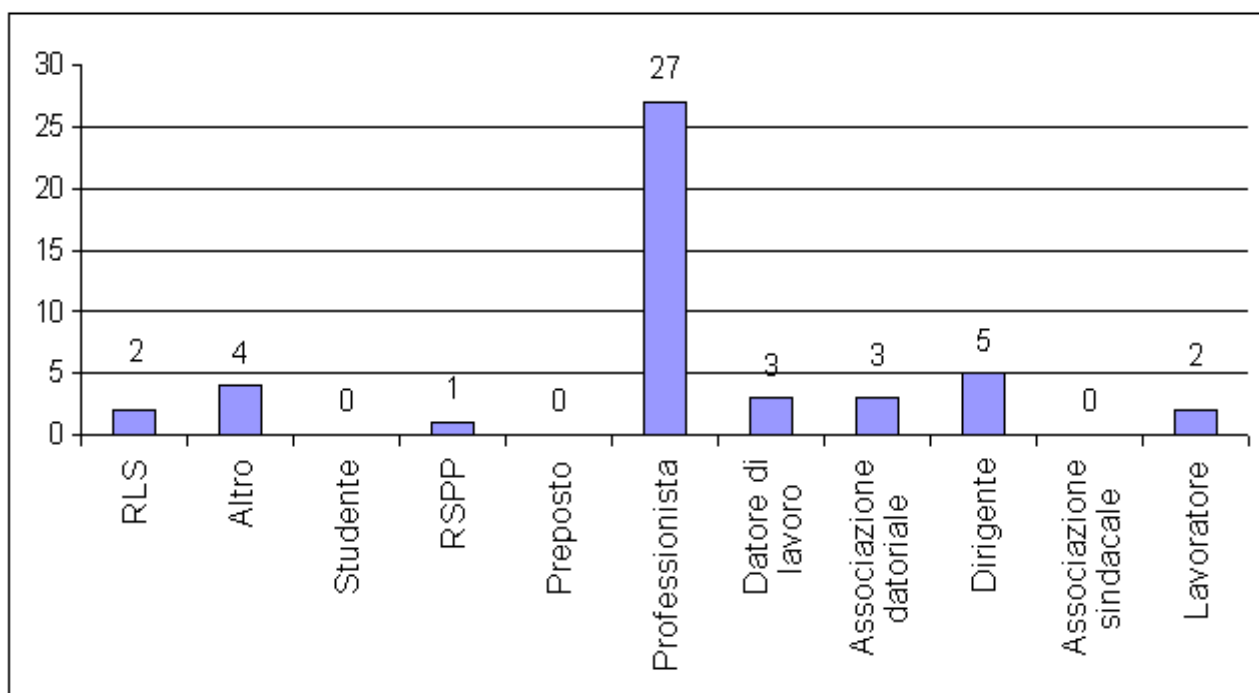


Grafico 3. Tipologie di utenti riferiti alla pianificazione e organizzazione della sicurezza

Il Grafico 3 evidenzia anche come i quesiti pervenuti da altra tipologia di utenza sono costituiti da poche unità e in alcuni casi sono addirittura pari a zero.

In particolare si nota come, in riferimento all'argomento relativo alla sicurezza e organizzazione della cantieristica edile (Grafico 2), risultano assenti le chiamate al Numero Verde regionale da parte dei lavoratori, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), delle Associazioni sindacali e dei Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).

Analogha situazione si riscontra in tema di pianificazione e organizzazione della sicurezza. Infatti, sull'argomento soltanto 2 sono stati i quesiti posti da lavoratori, 2 quelli posti da Rappresentanti dei Lavoratori, mentre nessun quesito è stato posto da Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione.

Circa l'aggregazione delle chiamate per argomento, si osserva che 9 attengono alla Sorveglianza Sanitaria, mentre 20 (8,8%) sono quelle riguardanti il Pronto Soccorso. Quest'ultimo dato verosimilmente va ricondotto all'entrata in vigore a febbraio 2005 del Decreto del Ministero della Salute n. 388/2003.

Suscitano ancora un discreto interesse le problematiche relative all'amianto, per le quali sono pervenuti 18 quesiti pari all'8% circa del totale.

Infine, va sottolineato che si attestano a oltre il 15% i quesiti riguardanti informazioni su documentazione, modulistica e problemi relativi al funzionamento di programmi consultabili sul sito web regionale piemontese "Sicuri di essere Sicuri".

PROVENIENZA GEOGRAFICA DEI QUESITI

Il Grafico 4 rappresenta la distribuzione del numero dei quesiti pervenuti in base alla dislocazione territoriale delle Aziende Sanitarie Locali piemontesi. Attraverso l'analisi puntuale di alcune informazioni contenute nei dati dei quesiti memorizzati nel data-base, è stato possibile risalire, per alcuni, alla provenienza geografica delle chiamate non contemplate dalla suddivisione territoriale. In particolare, tali quesiti sono stati indicati nella tabella alle voci Regione Piemonte, Nessuna Indicazione e Altro. In quest'ultima voce sono stati raggruppati 15 quesiti pervenuti dalle province di Milano, Varese, Mantova, Lucca, Ancona, Roma, Bari, Lecce, Potenza, Cagliari, Palermo, dalla Regione Lazio, dalla Repubblica di San Marino e dalle Aziende Sanitarie Locali di Bologna e di Teramo.

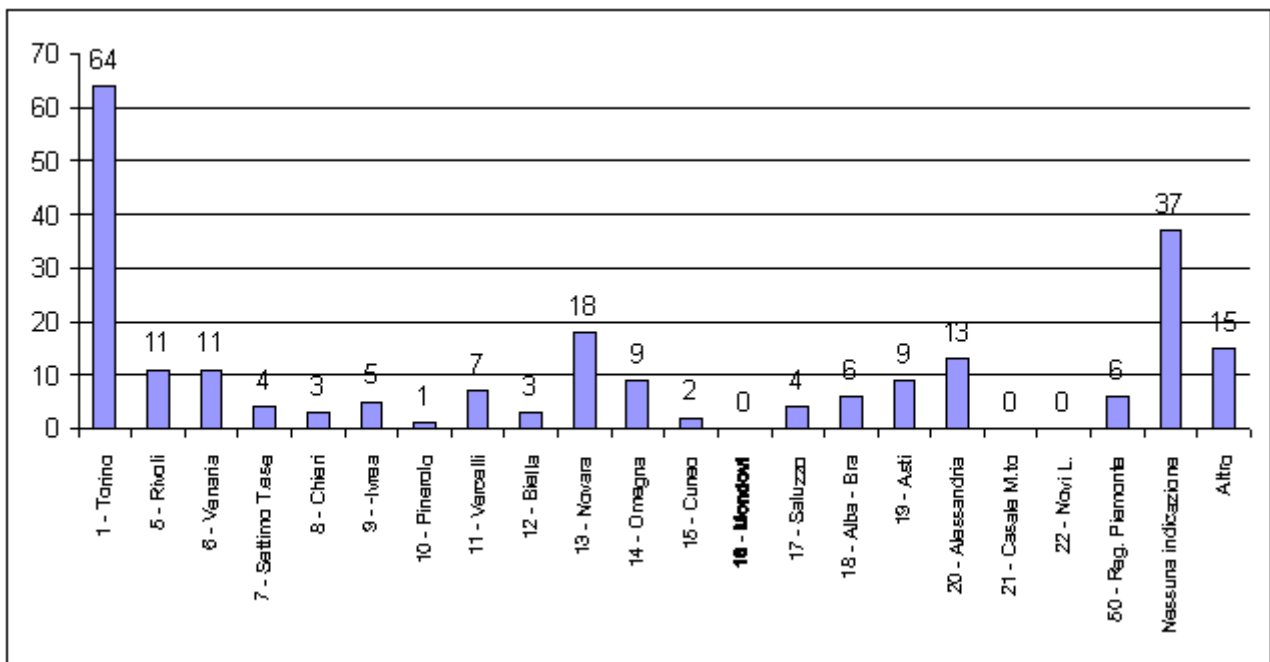
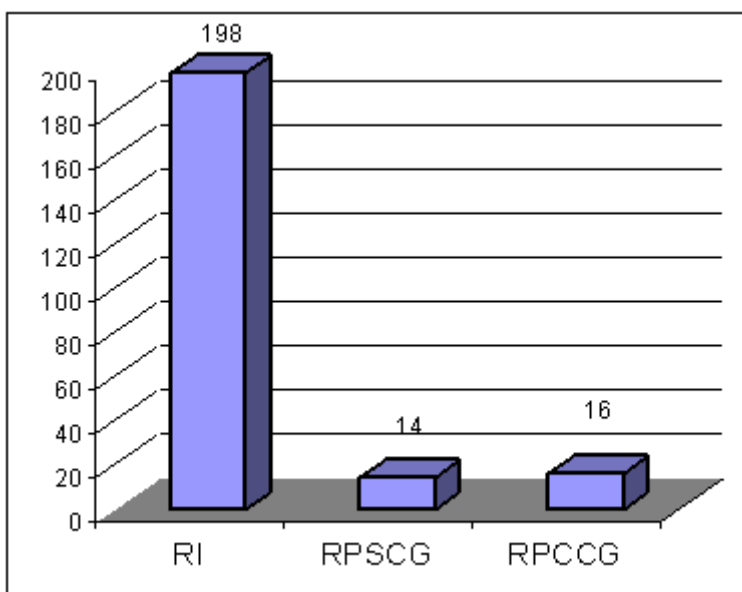


Grafico 4. Distribuzione geografica dei quesiti pervenuti al Numero Verde. I numeri accanto alle località si riferiscono alle AASSLL di competenza

MODALITÀ DELLE RISPOSTE

Come anticipato nell'Introduzione le risposte date ai quesiti sono state raggruppate in tre categorie: immediate (RI), posticipate senza consultazione del gruppo (RPSCG) e posticipate con consultazione del gruppo (RPCCG). Ai quesiti formulati dall'utenza per circa l'87% dei casi sono state fornite risposte immediate; nel 6,2% circa dei casi sono state fornite risposte posticipate senza consultazione del Gruppo di lavoro; infine, nel 7% dei casi sono state fornite risposte posticipate con consultazione del Gruppo. Nel grafico 5 vengono evidenziati in termini numerici i dati rilevati.



RI = risposta immediata

RPSCG = risposta posticipata senza consultazione del gruppo

RPCCG = risposta posticipata con consultazione del gruppo

Grafico 5. Valori numerici riferiti alle modalità delle risposte ai quesiti posti al Numero Verde

SUDDIVISIONE MENSILE DEI QUESITI

Nei Grafici 6 e 7 è rappresentata la distribuzione mensile dei quesiti in due diversi periodi di osservazione: un primo compreso tra 1° marzo 2004 e il 31 dicembre 2004 e un secondo tra il 1° gennaio 2005 e il 31 dicembre 2005. Il dato rilevato evidenzia che per entrambi i periodi di osservazione il numero maggiore di quesiti è stato posto nei mesi di giugno e ottobre.

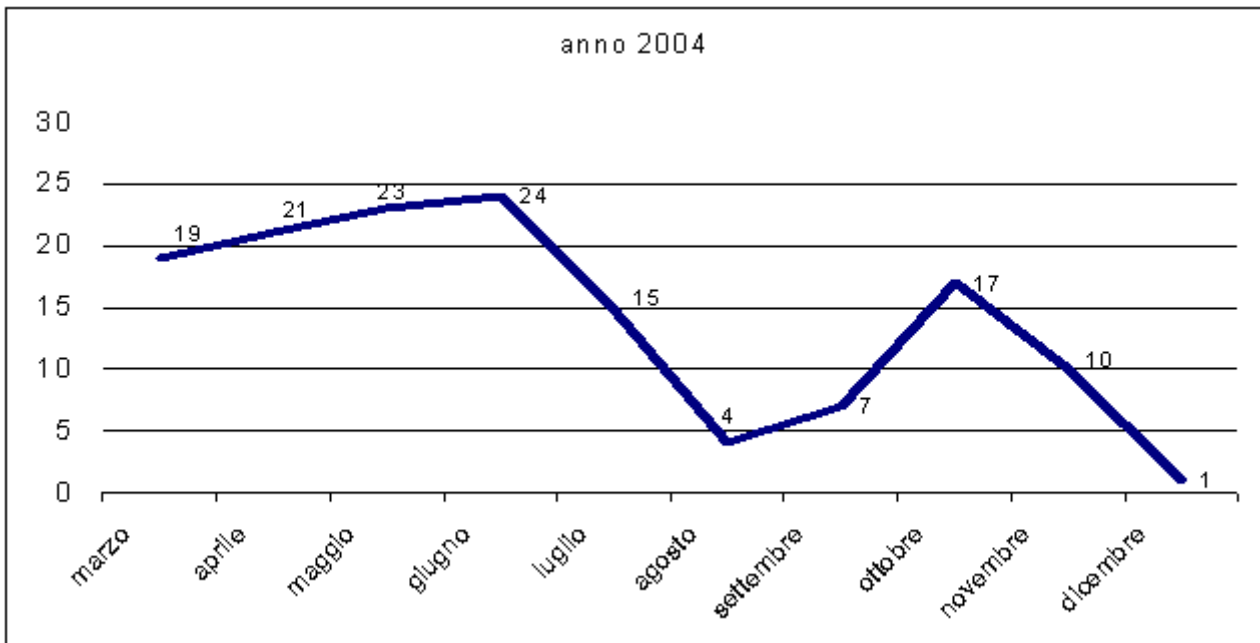


Grafico 6. Numero di quesiti per mese riferiti al periodo marzo-dicembre 2004

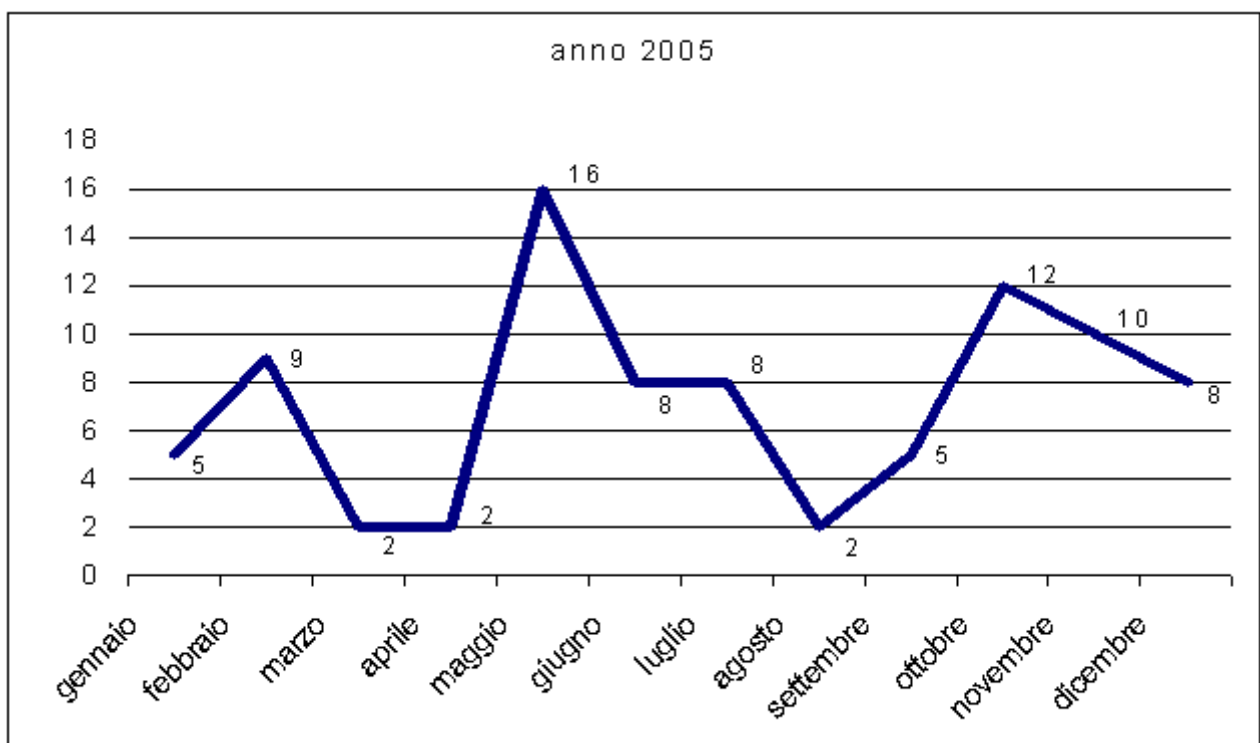


Grafico 7. Numero di quesiti per mese riferiti al periodo gennaio-dicembre 2005

DOMANDE FREQUENTI (FAQ)

APPLICAZIONE GENERALE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 626/94

Il Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (GU n. 265 del 12-11-1994) recepisce e attua la Direttiva CEE 12 Giugno 1989, n. 391.(G.U. Comunità Europee 29 giugno 1989, n. L 183): «Attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro», definita Direttiva Quadro, oltre che una serie di Direttive particolari emanate ai sensi dell'art. 16 della Direttiva stessa.

L'entrata in vigore del Decreto Legislativo 626/94, oltre a modificare e integrare il quadro normativo preesistente, rappresenta un'importante evoluzione da un modello prevenzionale di tipo oggettivo ad un più complesso modello di tipo soggettivo e partecipativo.

La complessità della materia e la corposa produzione normativa Comunitaria hanno portato, in questi dodici anni, a ripetute modifiche all'originario impianto del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Nel contempo si è consolidata anche una prassi costituita da linee guida e circolari riguardanti l'applicazione del Decreto e si sono definiti, attraverso le sentenze della Corte di Cassazione, alcuni principi giurisprudenziali.

In questa prima parte delle FAQ si forniscono le risposte ad alcuni quesiti riguardanti gli aspetti relativi all'applicabilità delle norme contenute nel Decreto Legislativo 626/94.

Attività di tirocinio presso le aziende

L'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.lg. 626/94 definisce il lavoratore quale «persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale». Tra gli altri sono equiparati ai lavoratori «gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti

a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici». Di conseguenza anche nei confronti dei soggetti che svolgono tirocinio presso le aziende sono dovute le tutele previste dal D.L.vo 626/94.

Le imprese familiari

L'impresa familiare come definita dall'art. 230-bis del codice civile implica che gli obblighi a carico degli imprenditori familiari sorgano soltanto in presenza e nei riguardi dei loro eventuali lavoratori subordinati o dei soggetti equiparati rientranti nelle definizioni di cui agli artt. 1 e 2, comma 1, del D.lg. 626/1994 e non verso i familiari stessi.

Analogamente la normativa antinfortunistica e di igiene sul lavoro non si applica all'impresa familiare poiché secondo quanto affermato dalla sentenza n. 212/93 della Corte Costituzionale, per i legami affettivi che essa implica, sarebbe «problematico l'incastro di obblighi e doveri sanzionati attraverso ipotesi di reato procedibili d'ufficio».

Tale principio è altresì stato confermato da diverse circolari del Ministero del Lavoro. In particolare la n. 154/1996 ha chiarito che i collaboratori familiari non sono inquadrabili nella categoria dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato; la circolare n. 28/1997 ha precisato che, nell'ipotesi di una ditta individuale, la normativa di prevenzione si applica ai collaboratori familiari solo nel caso in cui sia riscontrabile un preciso vincolo di subordinazione e non una semplice collaborazione tra familiari. Nell'ipotesi di un'impresa artigiana costituita in forma individuale, la tutela è obbligatoria nel caso in cui i collaboratori familiari prestino la loro attività in maniera continuativa e sotto la direzione di fatto del titolare. Non è obbligatoria invece nel caso in cui tale subordinazione di fatto non sussista e il familiare espliciti saltuariamente la propria attività volontariamente e a titolo gratuito. Infine, la circolare n. 30/1998 specifica che «in mancanza di un regolare contratto di assunzione o di un intervento dell'autorità giudiziaria, anche nel caso delle ditte individuali va presunta la semplice collaborazione dei familiari, assimilabile a quella dell'impresa familiare di cui all'art. 230- bis cpc, e quindi non trova applicazione la normativa di sicurezza che si applica ai lavoratori subordinati».

I collaboratori coordinati

Le collaborazioni coordinate, pur collocandosi nell'ambito del lavoro autonomo, possono rientrare nel campo di applicazione del D.lg. 626/94 se ricorrono i presupposti previsti dall'art. 66 del D.lg. 276/2003.

Assenza di lavoratori subordinati

In assenza di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato o assimilabile non trovano applicazione gli obblighi previsti dal D.L.vo 626/94, fatti salvi i limitati obblighi di tutela previsti a favore dei lavoratori autonomi dall'art. 7 dello stesso decreto.

Una società in nome collettivo costituita da due o più soci può identificarsi nella categoria dei lavoratori autonomi?

L'articolo 2, comma 1 lettera a) del D.lg. 626/94 stabilisce che sono equiparati ai lavoratori subordinati «i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi». Di conseguenza anche i soci di una società in nome collettivo sono equiparati ai lavoratori subordinati e non ai lavoratori autonomi.

Lavoro autonomo, lavoro subordinato e società di fatto

Il Codice Civile, che costituisce la principale fonte normativa al riguardo, si limita a qualificare senza particolari approfondimenti, due principali categorie: quella del lavoro subordinato e quella del lavoro autonomo. Così, ad esempio, l'articolo 2094 c.c. definisce lavoratore subordinato colui che si impegna, a fronte di una retribuzione, a prestare il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, senza ulteriori specificazioni. Si ha, invece, un contratto d'opera, e quindi una prestazione di lavoro autonomo, quando ci si obbliga a rendere in prima persona un'opera o un servizio «senza vincolo di subordinazione» (art. 2222 c.c.). E' necessario precisare come neppure la stipulazione di accordi, che qualificano un rapporto di lavoro in un modo piuttosto che in un altro, sia decisiva. Laddove un rapporto abbia effettivamente natura subordinata insorgono, indipendentemente dalla volontà delle parti, determinati obblighi inderogabili, specie di natura contributiva. Pertanto, si rende sempre e comunque necessario, laddove si tratti di valutare la reale natura del rapporto stesso, esaminare, in

concreto, le caratteristiche con cui questo si svolge o, se cessato, si è svolto. A tal fine, la giurisprudenza ha individuato una serie di indicatori, la cui verifica è utile per potere valutare se un rapporto lavorativo sia caratterizzato da subordinazione o da autonomia. L'indicatore che più comunemente si ritiene assumere particolare rilevanza nella definizione della natura subordinata del rapporto di lavoro è rappresentato dal pieno assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. In concreto, tale assoggettamento si traduce nell'effettuare la prestazione lavorativa secondo orari di lavoro prestabiliti, nei locali aziendali e con strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro. Si traduce altresì nello svolgere tutte le attività che, di volta in volta, vengono indicate dall'imprenditore e che sono necessarie per il buon andamento dell'impresa; nel dover richiedere permessi in caso si abbia necessità di assentarsi o non si possa rispettare gli orari previsti; nel dover comunicare assenze e malattie; nel dover richiedere permessi in caso si abbia necessità di assentarsi o non si possa rispettare gli orari previsti; nel dover richiedere le ferie al datore di lavoro...

Nei casi in cui più lavoratori autonomi costituiscano una società di fatto al fine di fornire una prestazione o un'opera gli stessi possono essere individuati come lavoratori subordinati equiparati se ricorrono tutti gli elementi necessari a configurare la sussistenza della società quali il fondo comune, l'attività comune, la partecipazione agli utili e alle perdite (c.d. *affectio societatis*), il vincolo di collaborazione tra i soci. Ulteriori elementi a sostegno dell'esistenza del rapporto sociale sono rappresentati dai comportamenti tenuti nei confronti dei terzi da ciascuno dei soci nell'esercizio collettivo dell'impresa. In concreto, il D.lg. 626/94, art. 2, comma 1 lettera a) si applica anche ai lavoratori autonomi nel caso in cui questi costituiscano una società di fatto come sopra definita.

Quali sono i contenuti dei corsi per RSPP e ASPP?

I contenuti dei corsi di formazione per ASPP e RSPP sono stati definiti dal D.lg. 195/03 e dall'Accordo tra Governo, Regioni e Province Autonome siglato il 26/1/2006. I corsi si articolano in tre moduli A, B e C i cui contenuti sono di seguito sinteticamente riportati. Il corso A di durata di 28 ore, destinato a RSPP e ASPP, prevede la conoscenza relativa alla normativa generale e specifica in tema di

igiene e sicurezza del lavoro; ai soggetti del sistema di prevenzione aziendale e dei relativi compiti di responsabilità; agli aspetti normativi inerenti ai rischi e danni da lavoro e alle relative misure di prevenzione, oltre che alle modalità di gestione del sistema di prevenzione aziendale. Il corso B, di durata variabile da 12 a 68 ore a seconda del settore di attività, destinato a RSPP e ASPP, prevede l'acquisizione di conoscenze relative ai fattori di rischio e alle misure di prevenzione e protezione presenti negli specifici comparti. Il corso C, di durata di 24 ore e destinato solo a RSPP, prevede l'acquisizione di conoscenze relative ai sistemi di gestione della sicurezza, alle dinamiche delle relazioni e della comunicazione, oltre che ai fattori di rischio psico sociali ed ergonomici. A seconda dell'esperienza pregressa maturata i soggetti possono vedersi riconosciuti degli esoneri parziali. La norma prevede inoltre la partecipazione a corsi di aggiornamento con periodicità almeno quinquennale della durata di 40 o 60 ore a seconda del settore di attività per gli RSPP, e della durata di 28 ore per gli ASPP.

Chi sono i soggetti formatori dei corsi per RSPP e ASPP?

Ai sensi dell'art.2, comma 3 del D.lg. 195/03, i corsi possono essere organizzati dalle regioni e province autonome, dalle università, dall'ISPESL, dall'INAIL, dall'Istituto italiano di medicina sociale, dal Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici. L'Accordo citato nel quesito precedente ha stabilito che possono essere anche soggetti formatori alcune amministrazioni pubbliche statali e alcune istituzioni scolastiche statali per il proprio personale, oltre che gli ordini e i collegi professionali, limitatamente ai propri iscritti. A livello regionale possono essere accreditati altri soggetti pubblici o privati secondo quanto previsto dall'Accordo.

Quali sono le caratteristiche che deve avere la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza per essere considerata esaustiva degli obblighi di legge?

Ai sensi dell'art. 22 del D.lg. 626/94 il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi. Ai sensi del DM 16/1/1997 i contenuti della formazione dei lavoratori devono essere commisurati alle risultanze della valutazione dei rischi e devono riguardare almeno:

- a) rischi riferiti al posto di lavoro e 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.

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

Sulla formazione/informazione dei lavoratori diverse pronunce della Corte di Cassazione, denunciando la prassi seguita da alcuni datori di lavoro che si limitano ad un rispetto meramente formale del dettato legislativo, hanno posto l'accento sulla necessità che tali attività siano approfondite e specifiche e, soprattutto, che venga effettuata la verifica dell'apprendimento dei lavoratori medesimi.

Quando un datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti del Servizio di prevenzione e protezione?

Ai sensi dell'art. 10 del D.lg. 626/94 il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nei seguenti casi:

1. Aziende artigiane e industriali con fino a 30 addetti¹
2. Aziende agricole e zootecniche con fino a 10 addetti²

(1) Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1, DPR n. 175/88, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli artt. 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive ed altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

(2) Addetti assunti a tempo indeterminato.

3. Aziende della pesca con fino a 20 addetti

4. Altre aziende con fino a 200 addetti

Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione, deve frequentare un apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (minimo 16 ore secondo il DM 16/1/1997), e trasmettere all'organo di vigilanza competente per territorio quanto segue:

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

Chi può svolgere il ruolo di RSPP?

Fatta salva la possibilità del datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione, nei limiti sopra indicati, per lo svolgimento delle funzioni di RSPP è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore ed essere inoltre in possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative (vedi quesito sui corsi). Possono altresì svolgere l'attività di addetto o di responsabile del servizio di prevenzione e protezione coloro che possono dimostrare di aver svolto l'attività medesima, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, per almeno sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto 195/2003 (13/8/2003). Tali soggetti sono comunque tenuti a conseguire un attestato di frequenza ai corsi di formazione di cui al quesito relativo.

Quale corso di formazione deve frequentare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)?

Ai sensi dell'art. 22, comma 4, del D.L.vo 626/94 il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a una formazione specifica concernente la normativa in

materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e i rischi specifici esistenti nel comparto lavorativo di appartenenza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Ai sensi del DM 16/1/1997, 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.

Così come previsto per la formazione dei lavoratori, anche quella dei loro rappresentanti (RLS) deve essere effettuata in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20 del D.Lg. 626/94, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Tutte le aziende devono avere il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)?

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo (RLSP). Nelle aziende con oltre 15 dipendenti, esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento. Trattandosi di un diritto dei lavoratori e non di un dovere del datore

di lavoro, la sua mancata elezione o designazione non comporta alcun tipo di contestazione.

Posso svolgere contemporaneamente la professione di RSPP ex art. 8 D.Lg. 626/94 per più di una azienda?

Si, in quanto non vi sono norme che impediscono lo svolgimento di tale attività in più aziende.

APPLICAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N.758/94

Al Numero Verde regionale e ai Servizi di vigilanza sono giunte alcune richieste di chiarimenti sull'applicazione del Decreto Legislativo n. 758/94, che disciplina la materia relativa alle inadempienze in materia di sicurezza e igiene del lavoro, punite con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda.

La rilevazione di una contravvenzione in materia di sicurezza e di igiene del lavoro di cui al Capo II del D.lg. 758/94 può essere effettuata:

- in sede ispettiva dall' Organo di vigilanza così come definito dalla *lettera b dell' art. 19* e dal *comma 1 dell' art 20* del succitato decreto: «personale ispettivo di cui all'art. 21, terzo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, (...) ,nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 55 del codice di procedura penale» ;
- su segnalazione del Pubblico Ministero così come stabilito dal comma 1 dell' art 22 del medesimo decreto che stabilisce «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».

Il Decreto Legislativo n. 758/94 prevede l'obbligo di accompagnare il procedimento sanzionatorio a un provvedimento prescrittivo finalizzato a rimuovere la condizione antiggiuridica e a garantire le condizioni di sicurezza.

Il D.lg. 758 fa riferimento a un tempo congruo per l'adempimento delle prescrizioni. Che cosa si intende?

L'art. 20, primo comma, del D.lg. n. 758/94 stabilisce che «Allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 55 del codice di procedura penale, impartisce al contravventore una 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». Pertanto è compito dell'organo di vigilanza determinare il tempo

tecnicamente necessario al contravventore per mettere in atto le misure prescritte, fatto salvo il terzo comma dell'art. 20 del D.lg. n. 758/94 che stabilisce che «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».

E' possibile richiedere una proroga ai termini fissati dall'organo di vigilanza?

Il termine di prescrizione è prorogabile a richiesta del contravventore, per la particolare complessità o per l'oggettiva difficoltà dell'adempimento. In nessun caso il termine complessivo per l'adeguamento (termine iniziale ed eventuali proroghe) può superare i sei mesi (art. 20, comma 1 D.lg. n. 758/94). 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 periodo non superiore ad ulteriori sei mesi. La concessione della proroga viene comunicata dall'organo di vigilanza al Pubblico Ministero.

Chi riceve le prescrizioni impartite dall'organo di vigilanza?

Le prescrizioni vengono notificate al contravventore e inoltre una copia delle stesse viene notificata o comunicata anche al rappresentante legale dell'ente, impresa, azienda... nell'ambito o al servizio del quale opera il contravventore (art. 20, comma 2, D.lg. n. 758/94). Infine, resta fermo l'obbligo dell'Organo di vigilanza di riferire al Pubblico Ministero la notizia di reato inerente alla contravvenzione ai sensi dell'art. 347 del codice di procedura penale (art. 20, comma 4, D.lg. n. 758/94).

Iter del procedimento penale e sua eventuale estinzione

Con la comunicazione della notizia di reato al Pubblico Ministero, la Procura competente provvede all'iscrizione della notizia di reato e del nome della persona al quale lo stesso è attribuito nel registro di cui all'art. 335 del codice di procedura penale. Tuttavia il procedimento per la contravvenzione rimane sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato nel registro di cui all'art. 335 del codice di procedura penale fino al momento in cui il Pubblico Ministero riceve la

comunicazione da parte dell'organo di vigilanza circa l'ottemperanza o meno delle prescrizioni. Occorre ricordare che la sospensione del procedimento non preclude la richiesta di archiviazione, ed inoltre, non impedisce 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. 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 (art. 21, comma 1, del D.lg. n. 758/94).

Nei casi in cui si verifica inadempienza 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. 21, comma 3, del D.lg. n. 758/94) e il procedimento penale, sino ad allora sospeso, riprende il suo corso. Nel caso contrario, invece, 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 (art. 21 comma 2 D.lg. n. 758/94). 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. In questo secondo caso il Pubblico Ministero richiede l'archiviazione. Viceversa, in caso di mancato pagamento, il procedimento penale, sino ad allora sospeso, riprende il suo corso.

Cosa succede se l'adempimento alla prescrizione avviene in modo diverso da quanto stabilito dall'organo di vigilanza oppure in un tempo superiore a quello fissato ?

Ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.lg. 758/94, l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose della contravvenzione effettuata con modalità diverse da quelle indicate dall'organo di vigilanza, oppure l'adempimento in un tempo superiore a quello indicato nella prescrizione, ma comunque congruo ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.lg. 758/94, sono valutate ai fini dell'applicazione dell'art. 162-bis del codice penale (Oblazione nelle contravvenzioni punite con pene alternative).

Qualora il contravventore abbia ottemperato alla prescrizione è obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria? E nel caso in cui non paghi cosa succede?

Il Decreto 758/94 prevede come procedura di trasformazione della violazione da penale ad amministrativa, in prima battuta l'ottemperanza alla prescrizione, in seconda battuta il pagamento della sanzione pecuniaria che completa il ciclo ed esaurisce il procedimento.

Il contravventore, pur non potendo esercitare il diritto di ricorrere avverso la prescrizione, può avvalersi della facoltà di consultare, tramite il proprio legale, l'Autorità Giudiziaria fino ad arrivare, eventualmente, al dibattimento in tribunale dove potrà produrre le proprie motivazioni e giustificazioni.

Ricevuto il Verbale di Prescrizione il contravventore deve eliminare la violazione riscontrata come indicato nella prescrizione o può ottemperare in modo diverso da come indicato?

Il Decreto 758/94, prevede l'indicazione di specifica prescrizione con la quale vengono dettate le modalità di eliminazione della violazione. In tal senso non è possibile contemplare modalità diverse da quelle indicate, eccezione fatta per motivate ragioni tecniche, supportate da una relazione scritta e presentata all'Organo di Vigilanza prescrivente, dalla quale si evinca che la modalità indicata nella prescrizione è meno favorevole al soddisfacimento della prescrizione medesima.

Ottemperando alla prescrizione impartita e pagandone successivamente il relativo importo della sanzione, il reato si intende prescritto?

Il Decreto 758/94 prevede l'ottemperanza alla prescrizione e, dopo la relativa ammissione al pagamento, l'oblazione dell'importo relativo. Il Decreto prevede, conseguentemente, la chiusura della procedura e l'archiviazione, da parte della competente Procura della Repubblica, del fascicolo in esame, senza che questo venga registrato, a carico del contravventore, nel casellario giudiziale.

Quando l'importo della sanzione risulta soggettivamente elevato, è possibile dilazionarne il pagamento con rateizzazione o quant'altro?

Poiché le contravvenzioni elevate ai sensi del Decreto 758/94 non rientrano nel campo delle violazioni di tipo amministrativo, non è possibile nessun tipo di rateizzazione o dilazione del pagamento della sanzione comminata. Infatti, il Decreto prevede, all'art. 21, il termine tassativo di 30 giorni per il pagamento dell'intera somma (pari ad un quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa), a partire dal giorno in cui, verificata l'ottemperanza alla prescrizione impartita, sia pervenuta al contravventore la dovuta ammissione al pagamento.

Nel caso di violazioni riscontrate in una Azienda di tipo societario, ad es. in nome collettivo, in assenza di deleghe specifiche ad un socio, quale criterio viene utilizzato per individuare il legale rappresentante e quindi responsabile della società stessa? Esistono regole specifiche?

La sola regola esistente è quella che, in assenza di deleghe specifiche ad un componente della società in esame, nel caso specifico della S.n.c. tutti i soci risultano egualmente responsabili della violazione riscontrata. Pertanto, non potendo ripartire le responsabilità sul «gruppo», ad ogni singolo componente della società verrà addebitata la responsabilità dell'accadimento e pertanto anche la sanzione, penale e pecuniaria, prevista per la violazione riscontrata.

Se la violazione individuata in un'Azienda risulta presente presso più postazioni di lavoro, la sanzione pecuniaria relativa è unica o viene moltiplicata per il numero di postazioni presenti?

Il Decreto 758/94 non prevede l'elevazione di più sanzioni impartite per le violazioni riscontrate, anche se rilevate più volte in varie postazioni di lavoro nella stessa Azienda.

QUESITI RELATIVI AL SETTORE EDILE

Le lavorazioni svolte nei cantieri edili, fatti salvi alcuni punti del D.Lg. 626/94, sono tutelate da un apposito disposto normativo noto come «direttiva cantieri». Si tratta del Decreto Legislativo 14 agosto 1996, n. 494 (G.U. 23 settembre 1996, n. 233, suppl ord.), modificato e integrato dal Decreto Legislativo 19 novembre 1999, n. 528, che detta le norme per l'organizzazione e la pianificazione della sicurezza nei cantieri. In particolare le prescrizioni contenute nel D. Lg. 494/96 e s.m.i. si applicano nei cantieri temporanei o mobili, definiti come luoghi in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile declinati nell'allegato I della stessa norma. Il D. Lg. 494/96 e s.m.i. introduce un nuovo sistema di gestione della sicurezza nella cantieristica edile attribuendo compiti e responsabilità a figure, alcune delle quali nuove, come ad esempio il Committente, il Responsabile dei lavori, i Coordinatori in fase di progettazione ed esecuzione, a cui vengono demandati i compiti relativi all'organizzazione/pianificazione e all'attuazione delle misure di sicurezza. Restano ferme le norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni, ed in particolare quelle fissate dal DPR 7 gennaio 1956, n. 164, che non sono state abrogate né modificate.

L'artigiano in proprio (lavoratore autonomo) che da solo o assieme ad altre imprese o altri lavoratori autonomi, in piena autonomia operativa, presta la propria opera nell'ambito di un cantiere edile è tenuto alla redazione del piano operativo di sicurezza (POS)?

Tra gli obblighi imposti ai lavoratori autonomi dall'art. 7 del D.lg. 494/96 non è ricompresa la redazione e la presentazione di un POS; tuttavia è compito dei lavoratori autonomi adeguarsi alle indicazioni fornite dal Coordinatore per l'Esecuzione ai fini della sicurezza.

Nel caso in cui in cantiere lavorino esclusivamente lavoratori autonomi, quali sono gli adempimenti di sicurezza imposti dal D.lg. 494/96?

Preliminarmente va ricordato che all'art. 2 del D.lg. 494/96 il lavoratore autonomo viene definito come persona fisica la cui attività professionale concorre alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione. Ciò significa che il lavoratore autonomo deve essere in grado di svolgere autonomamente il proprio

lavoro utilizzando attrezzature proprie in piena autonomia decisionale circa le modalità con le quali effettuare la tipologia di lavori per i quali è stato incaricato. In questo caso obblighi del lavoratore autonomo sono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro conformi alle norme di sicurezza;
- b) utilizzare i necessari ed adeguati DPI;
- c) seguire le indicazioni del Coordinatore per l' Esecuzione dei lavori ai fini della sicurezza.

Diverso è il caso in cui una serie di lavoratori autonomi concorrano all'esecuzione della stessa tipologia di lavori interagendo tra loro e condividendo spesso le attrezzature di lavoro. In questo caso, venendo meno il requisito fondamentale dell'assenza di un vincolo di subordinazione, tali lavoratori non possono più rientrare nella definizione di lavoratore autonomo. Pertanto, come espressamente indicato nelle linee guida per «la risoluzione di criticità emerse in fase di applicazione della normativa di sicurezza nei cantieri edili» emanate dalla Regione Piemonte nell'agosto del 2001, nel momento in cui più lavoratori autonomi si raggruppano organizzandosi per meglio concorrere all'esecuzione dell'opera, si è di fatto costituita una società i cui soci lavoratori perdono la propria autonomia, dovendo sottostare all'organizzazione societaria di cui ognuno di essi è diventato imprenditore a norma dell'art. 82 del codice civile. In sostanza il tipo di società che si viene a costituire appare, sul piano giuridico, equivalente a quella in nome collettivo (snc). Tale società è pertanto tenuta al rispetto di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro (es: DPR 547/55, DPR 303/56, DPR 164/56, D.lg. 277/91, D.lg. 626/94 ecc.) I soci di detta società, in assenza di conferimento di specifiche deleghe di rappresentanza, si assumono personalmente la responsabilità delle eventuali violazioni di legge relative all'applicazione delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Le imprese familiari che operano all'interno di un cantiere edile assieme ad altre imprese devono redigere il Piano Operativo di Sicurezza (POS)?

L'articolo 9 del D.lg. 494/96 ricomprende tra i soggetti tenuti alla redazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS) i datori di lavoro delle imprese esecutrici, anche a conduzione familiare o con meno di 10 (dieci) addetti. L'obbligo di redazione del POS sussiste anche nel caso in cui in cantiere operi un'unica impresa.

Il lavoratore autonomo (artigiano in proprio) che interviene senza l'ausilio di collaboratori a lui subordinati è tenuto alla redazione del POS?

Tra gli obblighi imposti dall'applicazione dell'art. 7 del D.lg. 494/96 in capo ai lavoratori autonomi non è ricompresa la redazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS).

In caso di subappalto di lavori edili in corso d'opera, esclusivamente per la fornitura di mano d'opera, l'azienda subappaltatrice è tenuta alla redazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS)?

Preliminarmente va ricordato che il subappalto di lavori va sempre effettuato a cura o con l'autorizzazione del committente o responsabile dei lavori per i quali ricorrono, in tema di subappalto, tra gli altri, i seguenti obblighi:

- verifica dell'idoneità tecnico-professionale e regolarità contributiva delle imprese esecutrice dei lavori (art. 3, comma 8 del D.lg. 494/96);
- trasmissione all'Azienda Sanitaria Locale e alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competenti della notifica preliminare di inizio lavori o suo aggiornamento (art. 11 del D.lg. 494/96).

Ciò premesso ogni datore di lavoro delle imprese subappaltatrici (anche se familiari o con meno di 10 addetti) è tenuto alla redazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS) ai sensi dell'art. 9, lettera c bis del D.lg. 494/96 (previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, art. 14, comma 1 del D.lg. 494/96) con conseguente obbligo di trasmissione di tale POS al Coordinatore per l'Esecuzione ai sensi dell'art. 13, comma 3 del D.lg. 494/96.

Il committente dei lavori edili o il responsabile dei lavori ha l'obbligo di trasmettere agli organi competenti, nei casi previsti dalla legge, la «notifica preliminare». In tale comunicazione è prevista l'indicazione della data di fine lavori?

La trasmissione della notifica preliminare, o di suoi eventuali aggiornamenti, all'Azienda Sanitaria Locale e alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competenti è un obbligo previsto dall'art. 11 del D.lg. 494/96. Il contenuto della notifica non prevede l'indicazione della data di fine lavori. Le notizie che dovranno

essere riportate sulla notifica sono quelle indicate all'allegato III del D.lg. 494/96, ovvero:

1. data della comunicazione;
2. indirizzo del cantiere;
3. dati del Committente, come definito dall' art.2, comma 1b, del D.lg. 494/96, e indirizzo dello stesso);
4. natura dell'opera;
5. dati del Responsabile dei Lavori e indirizzo dello stesso (si precisa che la nomina del Responsabile dei Lavori non costituisce un obbligo bensì un'opportunità messa a disposizione della norma per consentire al Committente di delegare alcuni obblighi ad altro soggetto);
6. dati del Coordinatore per la progettazione e indirizzo dello stesso. Si precisa che l'obbligo di nomina del Coordinatore sussiste per cantieri che presentano determinate caratteristiche definite dai seguenti parametri: entità (in termini di forza-lavoro utilizzata), presenza di più imprese, previsione di lavorazioni pericolose;
7. dati del Coordinatore per l'esecuzione dei lavori ed indirizzo dello stesso;
8. data presunta inizio dei lavori di cantiere;
9. durata presunta dei lavori di cantiere;
10. numero massimo presunto di lavoratori sul cantiere;
11. numero previsto di imprese e di lavoratori autonomi sul cantiere;
12. identificazione delle imprese già selezionate;
13. ammontare complessivo presunto dei lavori.

Nella gestione di un appalto pubblico relativo alla realizzazione di un'unica opera l'Ente committente ha bandito 2 appalti diversi, uno relativo alla parte impiantistica e l'altro a quella cantieristica. Come deve essere «organizzata la sicurezza» secondo il Decreto Legislativo 494/96?

L'applicazione delle norme di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili secondo il D.lg. 494/96 prevede che, nel caso in cui il Committente sia lo stesso, l'organizzazione della sicurezza debba essere realizzata in funzione dell'intera opera indipendentemente da eventuali frazionamenti. Per tale motivo, nel caso il cantiere rientri nei casi indicati all'art. 3 del D.lg. 494/96, il Committente dei

lavori dovrà nominare il Coordinatore per la progettazione che a sua volta predisporrà un unico Piano di Sicurezza e Coordinamento relativo alla realizzazione dell'intera opera redatto ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a) del D.lg. 494/96 ed un unico fascicolo contenente le informazioni indicate all'art. 4, comma 1, lettera b) dello stesso provvedimento legislativo. Inoltre prima dell'affidamento dei lavori relativi all'appalto lo stesso Committente designerà il Coordinatore per l'esecuzione dei lavori ai sensi dell'art. 3, comma 4 del Decreto sopra citato.

Una ditta fornitrice di materiale che accede in un cantiere con un autobetoniera per effettuare la distribuzione del calcestruzzo, deve redigere il Piano Operativo di Sicurezza (POS)?

Le imprese che operano nel cantiere sono da considerarsi imprese esecutrici, stante quanto contenuto nel D.lg. 494/96. Pertanto nel momento in cui le imprese fornitrici di materiale, come nel caso specifico, procedono anche alla posa in opera dello stesso sono da considerarsi a tutti gli effetti imprese esecutrici per le quali è quindi previsto l'assolvimento agli obblighi di sicurezza, tra i quali, anche la redazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS).

QUESITI RELATIVI ALLA BONIFICA DI MATERIALI CONTENENTI AMIANTO

Amianto, o asbesto, è il nome generico con cui si indicano sei diversi minerali appartenenti alla famiglia dei silicati che, per le loro proprietà chimico-fisiche, sono stati ampiamente utilizzati nel passato nei più diversi cicli lavorativi, principalmente come materiali termo-fono isolanti e come materiali per tessuti. Le fibre di amianto, se inalate, possono causare malattie molto gravi a carico, prevalentemente, dei polmoni. Il rischio è pertanto legato alla capacità di questi minerali di rilasciare fibre respirabile nell'ambiente. In seguito dell'entrata in vigore della Legge 257/1992, e relativi decreti applicativi, che ha dettato le norme per la dismissione dell'uso di amianto in Italia, attualmente le lavorazioni comportanti la manipolazione di materiali contenente amianto si concretizzano esclusivamente nella bonifica ed eventuale conferimento in discarica. La rimozione di materiali contenenti amianto deve essere affidata ad imprese e manodopera specializzata per l'adozione delle cautele necessarie.

Il Decreto Legislativo 25 luglio 2006 n.257, che ha recepito la direttiva 2003/18/CE relativa alla protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione all'amianto durante il lavoro, ha abrogato il D.Lg. 277/91 facendo confluire le nuove norme nel novellato titolo VI bis del D.Lg. 626/94.

Per la rimozione di piccole quantità di materiali in cemento-amianto, come ad esempio alcune lastre ondulate facenti parte della copertura di una tettoia, è sempre e comunque obbligatorio rispettare le procedure previste dalla normativa vigente o per le piccole quantità si è esonerati?

L'attuale normativa (D.lg. 257/06, Decreto Ministeriale 06/09/1994, Legge 257/1992) non prevede un valore minimo di superficie al di sotto della quale si è esonerati dal rispetto delle normative vigenti riferite alla tutela della salute dei lavoratori che alla tutela dell'ambiente esterno.

Nel caso di rimozione di lastre di cemento-amianto effettuata da un'unica impresa è necessario, da parte del Committente dei lavori, nominare i Coordinatori e quindi la necessità dei Piani di Sicurezza e Coordinamento?

Nel caso in cui l'espletamento dei lavori edili (il riferimento è alla realizzazione dell'intera opera) sia effettuato da un'unica impresa, secondo le disposizioni del D.lg. 494/96, non è necessario, per il Committente, procedere alla nomina dei Coordinatori.

QUESITI RELATIVI ALLE MACCHINE E AI LUOGHI DI LAVORO

Sono pervenuti al Numero Verde diversi quesiti riguardanti le modalità di applicazione delle norme di igiene del lavoro previste in particolare dal DPR n.303/56 tutt'ora in vigore, oltre che le previsioni di sicurezza relative alle macchine. In particolare, per le macchine immesse sul mercato soggette a marcatura CE, pur restando ancora in vigore il DPR n. 547/55, la norma di riferimento è il DPR n. 459/96 oltre le specifiche norme tecniche Europee.

Effettuando una manutenzione straordinaria su una macchina di elettroerosione è necessario provvedere alla sua marcatura CE?

No, se la macchina non è marcata. Invece, se la macchina è marcata, la manutenzione ordinaria e straordinaria, non costituisce nuova immissione sul mercato secondo il DPR 459/96, e quindi non è necessaria una nuova marcatura CE, fatto salvo il caso in cui si apportino modifiche non previste dal costruttore. In tale caso bisogna procedere ad una nuova marcatura cioè effettuare una nuova dichiarazione di conformità, e quindi produrre un nuovo libretto di uso e manutenzione e un nuovo fascicolo tecnico.

Si possono sollevare con una gru fasci di tubi di circa 3000 kg legati soltanto con il filo di ferro?

Nel caso specifico il filo di ferro non è idoneo; devono essere invece impiegate apposite fasce di imbragatura, che devono essere certificate in relazione al peso che devono movimentare.

I carri ponte devono essere periodicamente controllati?

Gli apparecchi di sollevamento, carri ponte, gru o altro, di portata superiore a 200 Kg, devono essere verificati secondo le periodicità previste (almeno una volta l'anno), mentre le funi devono essere verificate con maggiore frequenza, cioè con cadenza trimestrale. Tutte le verifiche devono essere effettuate da personale qualificato.

Quali sono gli obblighi del lavoratore in relazione ad eventuali non conformità delle attrezzature di lavoro?

Il lavoratore ha l'obbligo di segnalare le carenze riscontrate nelle attrezzature di lavoro e le altre eventuali condizioni di pericolo di cui viene a conoscenza al datore di lavoro o al dirigente o al preposto. Nel caso del preposto, cioè, ad esempio, di un caporeparto o un caposquadra, tale obbligo è direttamente connesso con la responsabilità di tutelare la sicurezza delle persone di cui dirige il lavoro e, pertanto, è consigliabile utilizzare la forma scritta per tale segnalazione.

Per lavorazioni in quota possono essere utilizzati carrelli elevatori con cestelli forniti dalle case costruttrici dei carrelli?

Sì, purché il cestello sia adeguato al carrello elevatore. Esso deve essere corredato di un libretto di uso e di manutenzione che indichi le modalità di installazione sul carrello elevatore, la portata nonché le modalità di uso del carrello e del cestello. Il personale utilizzatore deve essere addestrato e formato in modo specifico, e deve essere dotato dei necessari DPI.

Ho smarrito il libretto di uso e manutenzione e la dichiarazione di conformità di una macchina utensile. Adesso vorrei venderla, come posso fare?

In questo caso è possibile richiedere una copia dei documenti al costruttore. Se il costruttore non è più in attività o non trova i documenti è possibile redigere copia degli stessi (dichiarazione di conformità, libretto di uso e manutenzione, fascicolo tecnico) purché la macchina non sia compresa nell'allegato IV del DPR 459/96. In quest'ultimo caso infatti la dichiarazione di conformità viene rilasciata da un organismo notificato. Se non ricorrono questi presupposti la macchina non può essere rimessa come usata sul mercato comunitario, ma unicamente conferita per la sua demolizione.

Esistono obblighi di manutenzione periodica sulle macchine utensili?

Esiste l'obbligo di effettuare un'adeguata manutenzione finalizzata a mantenere la corretta efficienza delle macchine e a garantirne la rispondenza ai requisiti essenziali di sicurezza. Se esistono delle indicazioni del costruttore su tempi e modalità, l'attività di manutenzione dovrà essere effettuata nel rispetto di tali indicazioni.

Un manutentore può operare con i dispositivi di sicurezza disabilitati?

Le attività di manutenzione possono richiedere che il personale intervenga sulle macchine con i dispositivi di sicurezza disabilitati. In tali casi, preso atto che il manutentore deve essere persona qualificata e appositamente formata, si dovranno adottare misure tali da garantire, per quanto possibile, un livello accettabile di sicurezza.

Ho acquistato un tornio usato non marcato CE, costruito nel 1988. Il venditore deve rilasciarmi qualche documento specifico?

Sì, il venditore deve rilasciare una dichiarazione attestante la rispondenza della macchina alle normative di sicurezza previgenti al DPR 459/96. Ciò implica che il tornio dovrà risultare conforme ai requisiti di sicurezza previsti dal DPR 547/55.

Quali sono i riferimenti legislativi circa l'utilizzo di locali seminterrati come luogo di lavoro? È possibile utilizzare una scala a chiocciola in un luogo di lavoro?

L'art. 8 del DPR 303/56, disciplinando tale materia, consente l'utilizzo di locali interrati o seminterrati, come luoghi di lavoro in due casi: 1) in presenza di particolari esigenze tecniche; 2) a seguito di deroga rilasciata dall'ASL territorialmente competente.

Nel caso della scala a chiocciola: se non è inserita in una via di fuga, può essere utilizzata in un luogo di lavoro nel rispetto delle norme UNI 10803 E 10804. In ogni caso per completezza di informazioni sui requisiti relativi ai luoghi di lavoro seminterrati si rimanda alla DGR n. 30-1995 del 16/1/06 che ha per oggetto l'approvazione di «Linee guida per la notifica relativa a costruzione, ampliamento o adattamento di locali e di ambienti lavoro» ex art. 48, DPR 303/56.

Il pavimento di uno stabilimento presenta una buca di carico limitata ad una zona dello stabilimento: devo proteggerla contro le cadute?

Il D.lg.626/94 prescrive all'art.33 che i pavimenti non devono presentare buche e, ove tecnicamente possibile, queste devono essere eliminate o, in subordine, dotate di dispositivi di protezione contro le cadute dei lavoratori che operano nelle loro vicinanze o che vi transitano.

Qual è la definizione di piano interrato? E quali sono i requisiti che devono possedere i piani interrati da destinarsi al lavoro?

Per piano interrato deve intendersi quello dove la differenza tra il piano orizzontale contenente la faccia inferiore (intradosso) del solaio di copertura del locale in esame e il piano naturale del terreno è inferiore ad 1/3 dell'altezza del locale.

I requisiti dei piani interrati sono definiti all'art. 8 del DPR 303/56. In ogni caso per completezza di informazioni si rimanda alla DGR n. 30-1995 del 16.1.06.

Quali sono i requisiti di aerazione e illuminazione dei locali interrati e seminterrati?

I requisiti di aerazione e illuminazione dei luoghi di lavoro, in genere, sono indicati dal DPR 303/56, artt. 9 e 10. È possibile derogare al requisito dell'illuminazione naturale (art. 10) solamente nei locali interrati.

La norma UNI 10339 fornisce indicazioni utili nel caso di utilizzo di impianti di condizionamento.

Si precisa comunque che per adibire un locale seminterrato a luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 8 del DPR 303/56, è necessario effettuare richiesta presso lo sportello unico territoriale o il Dipartimento di Prevenzione dell'ASL territorialmente competente.

Siamo nell'ambito di una azienda commerciale con meno di 10 dipendenti, di sesso diverso, e nella quale non trova applicazione il comma 1 dell'art. 40 del DPR 303/56, ovvero non è necessario avere locali spogliatoio. Gli armadietti in uso a ciascun lavoratore/trice devono comunque essere ubicati in locali separati per sesso?

Se l'attività svolta non prevede l'utilizzo di indumenti di lavoro che debbano essere indossati con salvaguardia della decenza, non vi è necessità di sistemare gli armadietti in locali separati.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Il D.lg. n. 626/94 fa obbligo (art. 4, comma 4, lettera c) al datore di lavoro di nominare un medico competente, nei casi in cui la normativa vigente stabilisce l'obbligo della sorveglianza sanitaria dei lavoratori. I titoli che abilitano il medico competente a svolgere il suo ruolo sono declinati all'art.2 del D.lg. 626/94.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
- b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

La periodicità della sorveglianza sanitaria è, in alcuni casi, definita per Legge; in altri casi, è demandata, fatti salvi i vincoli normativi, al giudizio professionale del medico competente.

Nelle imprese edili o, più in generale, quando vige l'obbligo di avere il medico competente?

In via generale la presenza del medico competente in azienda è obbligatoria quando ricorrono i termini contemplati dall'art.16, comma 1, del D.lg. 626/94, che introduce l'obbligo della sorveglianza sanitaria. La sorveglianza sanitaria viene effettuata dal medico competente conseguentemente alla sussistenza in azienda di fattori di rischio come emersi dalla valutazione dei rischi.

Per quanto attiene alle imprese edili quindi può essere obbligatorio nominare un medico competente nei casi in cui i lavoratori siano esposti a rischio chimico o biologico, alla silice o ad amianto, alla movimentazione manuale dei carichi, a rumore o vibrazioni, al lavoro notturno, ai videoterminali...

Se alla riunione periodica il medico competente, correttamente convocato, non si presenta, la stessa ha valore?

No, la riunione non ha valore. Inoltre se il medico non giustifica l'assenza, commette una violazione che può essere comunicata all'Asl competente per i provvedimenti del caso.

Dove è possibile reperire un elenco di medici competenti al fine di poterne nominare uno per le visite mediche in Azienda?

Tale elenco è reperibile presso le varie associazioni di categoria, presso la CCIAA o presso l'Ordine dei medici.

PROCEDURE DI PRONTO SOCCORSO

La normativa sui servizi di pronto soccorso aziendale, già prevista dal DPR 303/56, è stata innovata con il D.Lg. 626/94 e con il Decreto Ministeriale 388/03. Allo stato attuale il Datore di lavoro, tenuto conto della natura delle attività e delle dimensioni dell'azienda, sentito il Medico competente, deve prendere i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza. In particolare, ai sensi dell'art.4, comma 5, lettera a) del D.Lg. 626/94, egli designa i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di pronto soccorso. Questi ultimi devono essere adeguatamente formati e devono essere designati in numero sufficiente, in funzione delle dimensioni ovvero dei rischi specifici dell'azienda.

Il DM 388/03 stabilisce le attrezzature minime di pronto soccorso aziendale e i requisiti della formazione del personale aziendale addetto al pronto soccorso.

Come deve essere interpretato l'obbligo di formazione dei lavoratori addetti al pronto soccorso, da ripetersi con cadenza triennale secondo quanto indicato all'art. 3, comma 5 del DM 388/03?

Il DM 388/03 prevede che gli addetti al pronto soccorso siano formati con cadenza triennale. Ciò implica che, se la formazione è stata effettuata antecedentemente i tre anni la data di entrata in vigore del decreto (3/08/2004), essa va ripetuta.

Come faccio a sapere a quale categoria appartiene la mia azienda in base al DM 388/2003?

Ai fini dell'applicazione del DM 388/03, le aziende, ovvero le unità produttive, sono classificate in base alle attività svolte, al numero dei lavoratori occupati oltre che ai fattori di rischio aziendali, in tre gruppi, definiti A, B e C, come da seguente elenco.

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 (G.U. n. 192 del 17 agosto 2004)

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.

Ho letto che in relazione al DM 388 del 2003 bisogna comunicare l'elenco degli addetti al pronto soccorso all'ASL, devo allegare anche il piano delle emergenze?

Si precisa che l'art. 1 del DM 388/03 stabilisce che il datore di lavoro identifica la categoria di appartenenza della propria azienda od unità produttiva e, solo nel caso in cui questa appartenga al gruppo A, lo comunica all'Azienda Sanitaria Locale competente sul territorio in cui si svolge l'attività lavorativa, per la predisposizione degli interventi di emergenza del caso. Ciò premesso, non è necessario allegare il piano delle emergenze in quanto il DM 388/03 non contempla quest'obbligo.