



**AZIENDA
ULSS 9
TREVISO**

FAQ - domande frequenti

Redatto sulla base delle FAQ pubblicate ULSS9 Treviso

ULSS9 Treviso

24 dicembre 2014

Autore: **ULSS9 Treviso**

Composizione Grafica www.portaleconsulenti.it

FAQ - domande frequenti

Redatto sulla base delle FAQ pubblicate ULSS9 Treviso

Indice argomenti

- 1 - Formazione
- 2 - Figure della prevenzione (Datore di lavoro, dirigente, preposto, lavoratori, deleghe funzioni, RSPP, RLS)
- 3 - Gestione delle emergenze (primo soccorso - antincendio)
- 4 - Valutazione dei rischi - POS - PSC
- 5 - Sorveglianza sanitaria e medico competente
- 6 - Ambienti di lavoro
- 7 - Cantieri
- 8 - Macchine impianti
- 9 - DPI
- 10 - Documentazione
- 11 - Tutela dei lavoratori (lavoratrici madri, problemi di genere, età, provenienza e lingua)

1 - FORMAZIONE

D. Ho conseguito una laurea prevista dall'art. 32 comma 5 del Dlgs 81/08. Per svolgere il ruolo di RSPP, sono esonerato dai moduli A e B del corso ? per quali settori ATECO ? Ho l'obbligo di frequentare il modulo C ?

R. E' esonerato dalla frequenza dei moduli A e B. Nel caso del modulo B è esonerato per tutti i settori di attività (ATECO). Dovrà però frequentare il modulo C. I moduli A e C costituiscono crediti permanenti mentre dovrà frequentare gli aggiornamenti previsti per il modulo B per ogni settore ATECO in cui esercita l'attività (anche con formazione a distanza - FAD).

D. La Ns. struttura, disponendo di CARRELLI ELEVATORI in uso al personale di manutenzione e magazzino, già nel dicembre 2007 aveva provveduto in tal senso, predisponendo un evento formativo per il personale interessato al termine del quale è stata consegnata copia del quaderno informativo "La conduzione dei carrelli" (norme di sicurezza per carrellisti) e rilasciato un attestato di frequenza sul quale vengono indicati

i dati del discente: cognome e nome, data e luogo di nascita, residenza, codice fiscale e n. documento di identità. Risulta evidente che su tale documentazione non vengono riportate le ore di formazione; è a tal proposito che ci si chiede se il corso effettuato è da ritenersi valido a tutti gli effetti secondo la normativa vigente o se è il caso di ripetere l'istruzione dei dipendenti preposti all'utilizzo degli strumenti in oggetto.

R. Ci troviamo nelle condizioni previste dal punto 9.1 lett c) dell'allegato A dell'accordo Stato Regioni del 22/febbraio/2012: "corsi di qualsiasi durata non completati da verifica finale". A questo punto è necessario valutare la documentazione dei corsi precedenti secondo le indicazioni del punto 9.3 per questa tipologia:

a) se sono disponibili almeno il registro del corso con gli argomenti trattati, elenco e firma di presenza dei discenti, nominativo e firma del docente, data di effettuazione, i lavoratori devono frequentare entro 24 mesi dal 12/03/2013 il corso di aggiornamento di cui al punto 6 (4 ore) + verifica finale. b) Se non è disponibile la documentazione sopra descritta, la formazione pregressa non può essere riconosciuta e devono fare ex novo il corso di 12 ore con verifica

D. In riferimento all'Accordo Stato-Regioni pubblicato in G.U. 11/01/2012, ed in particolare alla formazione dei lavoratori, si pone il seguente quesito: per ditta con Informazione/Formazione effettuata giugno 2004 (quindi prima del 11/01/2007) con attività a rischio Alto che prevede quindi una formazione base + specifica di complessive 16 ore, si chiede se si può ottemperare alla normativa con aggiornamento di n. 6 ore anche se effettuato pochi giorni dopo l'11 gennaio 2013.

R. Il punto 11 dell'accordo pubblicato il 11/01/2012 riconosce la formazione pregressa per i lavoratori se è stata erogata nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni previste dai contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi (anche se non conformi per durata e argomenti ai programmi attualmente in vigore). Se questa condizione è soddisfatta, i corsi effettuati da più di cinque anni dalla data di pubblicazione dell'accordo devono essere integrati con un aggiornamento entro 12 mesi (dalla data di pubblicazione, cioè entro il 11/01/2013 secondo quanto indicato dalle Linee applicative del 25/07/2012).

Oltre tale data, il ritardo nell'effettuazione dell'aggiornamento è sanzionabile ma è comunque valido dopo il suo completamento.

D. Gradirei sentire il vostro parere sul caso del dipendente in possesso di patente per la conduzione di un carrello elevatore, per il quale sorge il dubbio se è sufficiente questa patente o se comunque è obbligato a fare un corso per la guida del carrello elevatore ai sensi dell'accordo Conferenza Stato-Regioni del 22/febbraio/2012.

R. La patente di guida in parola abilita alla conduzione dei carrelli su strada in base alle norme del Codice della Strada; manca tutta la parte relativa all'uso in sicurezza del carrello. Pertanto il corso deve essere effettuato secondo le indicazioni dell'accordo in funzione delle settore di appartenenza (es. agricoltura), della formazione pregressa sulla sicurezza e della norma transitoria di cui all'art. 12 dell'accordo stesso.

D. Che tipo di formazione deve garantire il datore di lavoro per i lavoratori che fanno uso di transpallet elettrici timonati con uomo NON a bordo (con o senza castello di sollevamento)?

*R. E' necessaria la formazione di cui all'art. 37 più quella prevista dall'art. 73 anche se non è prevista la specifica **abilitazione** di cui al comma 5 secondo l'accordo Stato Regioni del 22/02/2012. Nel caso del "transpallet senza uomo a bordo" tale abilitazione non è necessaria ma bisogna comunque fornire la formazione specifica su questo tipo di attrezzatura.*

D. Nelle aziende in forma di società (due o più soci), senza dipendenti od altri lavoratori subordinati, deve essere comunque erogata formazione generale e specifica ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008? Se sì, in caso di S.n.c., la formazione deve essere effettuata da tutti i soci anche se sono tutti datori di lavoro?

R. E' necessario considerare quale sia il tipo di società e il ruolo dei soci (poteri di amministrazione). In alcuni casi tutti i soci sono datori di lavoro ma possono anche essere contemporaneamente equiparati ai lavoratori (dipendenti l'uno dell'altro).

Nell'ipotesi della S.N.C. e che siano tutti soci con pari poteri (quindi tutti datori di lavoro), quello che svolge le funzioni di RSPP deve fare la formazione come Datore di lavoro RSPP; gli altri (se lavoratori) devono fare quella del lavoratore (si può infatti considerare che per l'RSPP la formazione include anche quella del lavoratore per argomenti e durata). Se RSPP è esterno, tutti i soci lavoratori devono seguire i corsi per lavoratore.

D. ho una ditta individuale con un associato in partecipazione, devo adempiere al decreto 81/2008? ossia fargli fare i corsi di formazione ?

R. Se l'associato in partecipazione non svolge attività lavorativa e non ci sono altri lavoratori dipendenti, l'unico obbligo è quello previsto dall'art. 21 del T.U in quanto il datore di lavoro è l'unico lavoratore e svolge l'attività in piena autonomia (per il lavoratore autonomo la formazione è facoltativa). Se l'associato presta la propria opera all'interno dell'azienda è a tutti gli effetti un lavoratore e quindi per il datore di lavoro (l'altro socio) scattano tutti gli obblighi previsti in caso di presenza di dipendenti, incluso quello della formazione del lavoratore.

D. chiedo un parere in merito ad una gru mobile elettrica senza uomo a bordo, movimentata/condotta tramite radiocomando, assoggetta il conduttore ad obbligo di formazione secondo i requisiti dettati dall'Accordo Stato Regioni del 22/02/2012 per le gru mobili? Se no, che tipo di formazione/addestramento è necessario debba essere in possesso il conduttore?

R. Il punto 1.1 dell'allegato A contiene le definizioni delle attrezzature soggette alla formazione. Il punto c) "gru mobile" non fa distinzione tra uomo a bordo e non a bordo (come invece fa il punto e-2 "Carrelli Industriali Semoventi"). Riteniamo pertanto che tale attrezzatura sia soggetta all'obbligo di formazione previsto dall'accordo del 22/02/2012.

D. Chiedo cortesemente vostra indicazione in merito al riconoscimento della formazione pregressa per gli addetti alla conduzione dei carrelli elevatori, in particolare quando questa risulti "datata" (ad esempio formazione precedente al 2008). Posto che in questi casi dovrebbe essere più corretto seguire una formazione completa di 12 ore piuttosto che solo l'aggiornamento di 4 ore entro il 2015 come stabilito dall'Accordo Stato-Regioni del 2012, chiedo Vostra indicazione al riguardo e se in tal caso possa sempre ritenersi corretto marzo 2015 come termine di adeguamento.

R. Il punto 9. dell'accordo del 22/02/2013 precisa le modalità per il riconoscimento della formazione pregressa. Più che il tempo trascorso dalla formazione pregressa, occorre considerare il tipo di documentazione, la durata del corso, il programma svolto e l'eventuale effettuazione di test di verifica. Nel caso del punto 9.1 a) il corso vale per 5 anni dalla data di superamento del test, trascorsi i quali deve essere fatto l'aggiornamento di 4 ore. Se si ricade nei punti 9.1. b) e 9.1 c) si deve fare subito l'aggiornamento e i 5 anni di validità decorrono dalla data di conclusione dell'aggiornamento. L'accordo non prevede date limite per "datare" i corsi pregressi, fermo restando che è sempre cura del datore di lavoro assicurarsi che la formazione sia completa e sufficiente (la norma definisce i minimi ma non è vietato fare di più).

Riguardo alla data di entrata in vigore bisogna tenere presente il punto 12 norma transitoria:

- Per i nuovi addetti all'attrezzatura, il corso deve essere fatto immediatamente (prima dell'utilizzo).

- Per coloro che usavano già i carrelli prima della data di entrata in vigore (13/03/2013) l'obbligo decorre, a nostro parere, dal 13/03/2015 (due anni dopo la data di entrata in vigore). Infatti, l'accordo del 25/07/2012, che indica di considerare la data di "pubblicazione" in G.U. ove venga indicata la data di "entrata in vigore" è riferito ai due precedenti accordi sulla formazione dei datori di lavoro e alla formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti prevista dal titolo I del DLgs 81/08 ma NON è esplicitamente riferito all'accordo sulle attrezzature; trattandosi di sanzioni penali, non è possibile l'interpretazione analogica.

D. Per le ditte del settore terziario con attività principale di commercio (P) che comporta una classe Ateco a basso rischio e con attività secondarie (S) definite dalla classe Ateco a medio o ad alto rischio ... la formazione dei lavoratori dovrà essere di 8 ore nel caso di rischio basso, di 12 ore se il rischio è medio e di 16 ore per il rischio alto OPPURE di 8 ore per tutti essendo l'attività principale o prevalente di basso rischio con l'aggiunta di 4 ore specifiche per l'effettiva esposizione di rischio dei lavoratori in relazione alla classe di rischio Ateco secondaria?

R: In un'azienda cui sono attribuiti vari codici Ateco, la formazione dei singoli lavoratori dovrà derivare dal codice Ateco corrispondente alla mansione realmente svolta dal lavoratore stesso. Il lavoratore, di conseguenza, frequenterà un numero di ore definite dalle classi di rischio per codice Ateco specifico: 8, 12 o 16 ore rispettivamente per rischio basso, medio o alto. Pertanto per organizzare al meglio la formazione sarà necessario individuare in primo luogo le reali attività svolte dall'azienda e in seconda battuta dal lavoratore. Se il lavoratore, all'interno di una stessa azienda, va a svolgere mansioni riconducibili ad un settore Ateco a rischio maggiore, la formazione specifica dovrà essere quella attinente ai rischi della mansione svolta (vedi accordo 25/07/2012 che prevede la effettività delle mansioni svolte come criterio per la formazione).

Il DLgs 81/08 comunque indica che il datore di lavoro ha la responsabilità di valutare che il lavoratore abbia una formazione completa ed adeguata, a prescindere dal minimo previsto dalla normativa.

D. In uno studio composto da 3 soci, alcuni avvocati collaboratori e 3 segretarie dipendenti ... è corretto far fare la formazione obbligatoria (4 ore di formazione generale + 4 ore di formazione specifica) agli avvocati collaboratori a p.iva non dipendenti? Se la formazione risulta obbligatoria anche per gli avvocati collaboratori dello studio, a carico di chi è? del datore di lavoro o a loro carico?

R: Dalla definizione di “lavoratore” ai sensi dell’art. 2, c.1, lett. a) del DLgs 81/08, non solo i collaboratori, ma anche i soci lavoratori o associati in partecipazione rientrano in tale qualifica, indipendentemente dalla tipologia contrattuale. Il datore di lavoro dovrà quindi farsi carico della formazione.

2 - FIGURE DELLA PREVENZIONE

D. Vi chiediamo gentilmente di chiarirci alcuni dubbi riguardanti la presenza “interna” dell’RSPP nelle “aziende industriali” con oltre 200 dipendenti richiesta dall’art. 31, comma 6, lett. e) e comma 7 del D.Lgs. 81/08. In particolare:

1) Tra le aziende “industriali” vanno ricomprese anche le aziende di servizi e/o commerciali (grandi uffici, centri commerciali, autotrasporti, spettacolo, ecc.) oppure solo le aziende che producono e/o eseguono lavorazioni ?

2) Con la definizione “RSPP interno” si deve intendere il conferimento dell’incarico a un dipendente dell’azienda assunto con qualsiasi forma di contratto, ivi compresi i contratti atipici, gli interinali e i soggetti indicati quali “lavoratori” dall’art.2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/08, oppure la definizione “interno” si riferisce alla presenza costante dell’RSPP all’interno dell’azienda ?

R. Le aziende che erogano servizi non sono da considerare industriali; sono da considerare industriali (o artigianali) QUELLE CHE SVOLGONO LAVORAZIONI e producono beni. Il RSPP “interno” non deve essere necessariamente dipendente; è sufficiente che ci sia una strutturazione interna del servizio e che sia garantita una presenza costante del RSPP (da documentare anche attraverso una previsione contrattuale adeguata).

D. Nel caso di società semplice agricola (es. con 2 soci) con dipendenti, assunto che uno dei due soci sia il datore di lavoro con obblighi conseguenti (valutazione dei rischi, formazione, ecc.), per l’altro socio si “applica” quanto previsto dall’art. 21 (uso attrezzature a norma, dpi, ecc.) oppure l’altro socio viene considerato alla stregua degli altri dipendenti con i conseguenti obblighi previsti dal Testo Unico?

R. Se i soci hanno gli stessi poteri di amministrazione della società sono da considerare entrambi DATORI DI LAVORO e, se prestano la propria opera, anche come DIPENDENTI l’uno dell’altro. Comunque NON si applica l’art. 21.

3 - GESTIONE DELLE EMERGENZE

D. Con la presente vorrei gentilmente richiedere delle delucidazioni in merito alla formazione degli addetti al primo soccorso.

La nostra è un’azienda opera nel settore dei sistemi di sicurezza (installazione e manutenzione di impianti antifurto, rilevazione incendio, videocontrollo, etc.), quindi ricade nel codice ATECO F43 (43.21.0 Installazione di impianti elettrici ed elettronici (inclusa manutenzione e riparazione) che ha un indice % di infortuni classificato come superiore al 4% e quindi ricadente nelle attività ad alto rischio.

Abbiamo circa 10 dipendenti, muniti di cellulare aziendale e formati come preposti, che

possono lavorare in squadre composte da 2 o più persone , ma anche da soli in caso di manutenzione degli impianti o durante interventi di service presso il committente, nella maggior parte dei casi non ricadiamo nelle direttive cantieri, ma in condizione di semplice appalto diretto, le interferenze avvengono solo con le attività normalmente svolte dal cliente, il quale, prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ci fornisce tutta la documentazione sulla sicurezza (DUVRI, piano di emergenza, struttura e recapiti per il primo soccorso , etc.). che viene divulgata, sottoposta per presa visione e consegnata a tutti i ns. lavoratori coinvolti.

La mia domanda è se devo procedere alla formazione al primo soccorso per azienda ad alto rischio di :

1. un numero minimo dei lavoratori impiegati, in quanto posso usufruire del servizio e strutture di primo soccorso organizzate dal committente?
2. almeno uno per squadra allo scopo di avere una copertura sufficiente per il primo soccorso?
3. tutti i dipendenti in quanto a volte possono svolgere tali mansioni da soli ? (ma in caso di necessità si autosoccorre?)

R. La normativa non precisa il numero degli addetti da formare ma prevede che venga sempre garantita la presenza di un addetto al Primo Soccorso adeguatamente formato (ciò tenendo conto anche di malattie, ferie, turni etc.); la responsabilità della scelta del numero di persone da formare è del datore di lavoro. La soluzione più pratica, anche per comporre le squadre, è che siano tutti formati (e almeno uno di quelli che restano in sede, se ci sono impiegati) e dotati dei materiali previsti dal DM 388.

Se lavorano in cantieri esterni presso un committente, possono fruire del servizio di primo soccorso del committente purchè sia chiaramente previsto dal contratto e sia garantita la costante presenza di un addetto (adeguatamente formato e dotato dei materiali, in questo caso per la tipologia A delle aziende con un corso di 16 ore e cassetta di pronto soccorso). Quanto all'auto soccorso, è una questione delicata; dipende anche dal luogo ove ci si trova ad operare. Finchè si resta in ambiente urbano o in presenza di altre persone, si può sempre fare conto su un'assistenza, almeno per far intervenire il soccorso pubblico. Il caso è diverso quando si opera in ambienti isolati; in questi casi (ricordiamo che è obbligatorio disporre di un mezzo di comunicazione) bisogna studiare e valutare bene ciò che può succedere e organizzarsi (sorveglianza, sistemi automatici di chiamata, etc) nel modo più opportuno e funzionale per allertare tempestivamente chi può intervenire (vedi anche normativa sui luoghi confinati) in caso di eventi gravi in cui non è possibile l'autosoccorso.

D. chiedo la seguente informazione:

In merito all'incarico di personale per la gestione delle emergenze antincendio - evacuazione e primo soccorso ai sensi del D.Lgs. 81/2008, in una azienda composta da tre addetti: 1 Titolare - 1 Dipendente - 1 Collaboratore familiare, può essere designato e partecipare ai corsi di formazione il collaboratore familiare?

R. Specifichiamo che il collaboratore familiare non è il familiare assunto con formale contratto, nel qual caso vi sarebbe vincolo di subordinazione e la piena equiparazione a lavoratore dipendente. Altresì, ai sensi dell'art. 2, c.1, lett. a) del D.Lgs. 81/08, il lavoratore è una "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro [...omissis...], con o senza retribuzione [...omissis...]"

Conseguentemente l'art. 18, c.1, lett. b), che stabilisce l'obbligo del Datore di lavoro di

“designare preventivamente i lavoratori incaricati dell’attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, [...omissis...]”, formalmente può essere soddisfatto anche con la nomina di un collaboratore familiare.

*E’ però indispensabile che la persona designata presti attività lavorativa, **garantisca la sua presenza durante tutto l’orario di lavoro e abbia frequentato gli specifici corsi di formazione** previsti agli articoli 45 e 46 del D.Lgs. 81/08. Spetterà quindi al datore di lavoro valutare, in assenza di un’effettiva subordinazione e dell’obbligo del rispetto di un orario di lavoro, l’opportunità di orientarsi in tal senso.*

D. L'obbligatorietà dell'aggiornamento della formazione dei lavoratori addetti al servizio antincendio è indicata nel DLgs 81/2008 e s.m.i. ma non viene definito un termine temporale di validità dell'"abilitazione" come può essere invece oggi quella per RSPP d.d.l., lavoratori, preposti ... Finché non sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale un provvedimento che ne definisca la periodicità di aggiornamento ed in assenza di modifiche aziendali sostanziali, si può ritenere la formazione acquisita valida a prescindere da quando essa sia stata conseguita?

R: Il comma 9 dell’art. 37 del DLgs 81/08, che pone l’obbligo di somministrare “adeguata e specifica formazione ai lavoratori incaricati dell’attività di prevenzione incendi e lotta antincendio” ed un aggiornamento periodico, in effetti non ne stabilisce la periodicità, ma rimanda alle disposizioni che verranno emanate da un successivo Decreto Ministeriale. Sempre il comma 9 dell’art. 37 recita che fino a tale emanazione “continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell’interno in data 10 marzo 1998”, che non prevede alcun esplicito obbligo di aggiornamento. In assenza di una norma specifica il mancato aggiornamento non è sanzionabile; tuttavia ricordiamo che i programmi di formazione sono in generale dei “minimi” e spetta sempre al datore di lavoro verificare che la formazione sia “adeguata”.

D. In qualità di RSPP trovo che i lavoratori incaricati al primo soccorso hanno ricevuto la prima formazione DM 388/2003 ma non hanno poi ripetuto l’aggiornamento nel termine di 3 anni previsto dall’art. 3 co. 5 del predetto decreto. Per tali lavoratori è possibile avvalersi dell’aggiornamento (4 o 6 ore) oppure è necessario ripartire con l’intero corso da 12/16 ore previsto dal DM 388/03 in base al gruppo di appartenenza (A, B o C) ?

R: secondo quanto indicato dall’art 3 c 5 del DM 388/03, ogni tre anni la formazione deve essere ripetuta, almeno nella sua componente pratica; la scadenza dei 3 anni decorrere a partire dalla data di svolgimento. Pertanto, in caso di mancato aggiornamento, si ritiene necessario provvedere alla formazione degli addetti al primo soccorso aziendale per quanto concerne la parte pratica; fino a completamento di tale formazione l’incaricato al primo soccorso aziendale non potrà svolgere il suo incarico. Inoltre nel DLgs 81/08 art. 37 si precisa che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione adeguata e sufficiente; ciò è ribadito anche dagli accordi Stato regioni in tema di formazione che assegnano al datore di lavoro l’obbligo di valutare se la formazione pregressa è sufficiente.

4 - VALUTAZIONE DEI RISCHI - POS - PSC

D. Un'impresa costituita da due soci (SNC) senza dipendenti che opera in cantiere ha l'obbligo di predisporre il POS o essendo entrambi datori di lavoro possono essere considerati alla stregua dei lavoratori autonomi ?

R. I soci sono equiparati ai lavoratori in base all'art. 2 comma a) del DLgs 81/08. Pertanto l'azienda è soggetta a tutti gli obblighi, compresa la redazione del POS.

D. L'impresa familiare ha l'obbligo di redigere il POS quando opera in cantiere ?

R. In base all'art. 96 comma 1 del DLgs 81/08, anche nel caso in cui nel cantiere operi una sola azienda, c'è l'obbligo di predisporre il POS. Se nel cantiere operano più imprese, il POS deve essere trasmesso al coordinatore per la sicurezza.

D. Un'impresa che ha meno di 10 addetti ed è già in possesso dell'autocertificazione della valutazione dei rischi, deve redigere il documento di valutazione dei rischi con le procedure standardizzate di cui all'art. 6 comma 8 ?

R. Entro il 31 maggio 2013, tutte le aziende con meno di 10 addetti che avevano facoltà di effettuare l'autocertificazione di avvenuta valutazione dei rischi hanno l'obbligo di redigere il documento con le procedure semplificate indicate dal Decreto 16 gennaio 2013.

D. L'impresa con meno di 10 addetti ha l'obbligo di redigere il POS quando opera in cantiere ?

R. In base all'art. 96 comma 1 del DLgs 81/08, anche nel caso in cui nel cantiere operi una sola azienda, c'è l'obbligo di predisporre il POS. Se nel cantiere operano più imprese, il POS deve essere trasmesso al coordinatore per la sicurezza.

D. Opero con un'impresa familiare (moglie e due figli); ho l'obbligo di predisporre il documento di valutazione dei rischi ?

R. Per i componenti della società familiare, se sussistono i requisiti previsti dall'art. 230-bis del codice civile, si applica esclusivamente l'art. 21 del DLgs 81/08 (però, per le attività in cantiere edile, è obbligatoria anche la redazione del POS).

In pratica i lavoratori delle imprese familiari devono:

- utilizzare attrezzature conformi ai requisiti previsti dal titolo III del D.Lgs 81/08*
- munirsi di dispositivi di protezione individuale (DPI) conformi al titolo III capo II e utilizzarli correttamente*
- munirsi di tesserino di riconoscimento durante i lavori in appalto o subappalto*

D. ho una ditta individuale con un associato in partecipazione, devo fare la valutazione rischi ?

R. Se l'associato in partecipazione non svolge attività lavorativa e non ci sono altri lavoratori dipendenti, l'unico obbligo è quello previsto dall'art. 21 del T.U in quanto il datore di lavoro è l'unico lavoratore e svolge l'attività in piena autonomia. Se l'associato presta la propria opera all'interno dell'azienda è a tutti gli effetti un lavoratore e quindi per il datore di lavoro (l'altro socio) scattano tutti gli obblighi previsti in caso di presenza di dipendenti, incluso quello della valutazione dei rischi.

D. Le aziende che prima del 31/05/2013 avevano effettuato l'autocertificazione della valutazione dei rischi devono redigere il documento (con le modalità standardizzate) ?

R. tutte le aziende, comprese quelle che hanno già effettuato l'autocertificazione, devono elaborare il documento di valutazione dei rischi e non soltanto quelle nuove (aperte dopo il 01/06/2013).

D. In merito al rischio chimico come si può fare correttamente la valutazione del rischio di fronte a sostanze nelle cui schede di sicurezza aggiornate sono definiti i DNEL e DMEL secondo i limiti proposti dal regolamento REACH ma non i relativi TLV al fine di tutelare i lavoratori. Inoltre qualora vi fosse sulla sostanza sia il TLV che i DNEL /DMEL e i valori fossero discostanti quale limite dobbiamo tenere in considerazione?

R: I TLV ACGIH sono valori limite di soglia stabiliti per circa 500 sostanze chimiche che possono essere aerodisperse nell'ambiente di lavoro. Il DLgs 81/08 ha individuato come valori di riferimento i VLEP, riportati per un centinaio di sostanze nell'allegato XXXVIII del Decreto, a seguito della pubblicazione degli OELV da parte della UE. I VLEP sono valori di legge, mentre i TLV sono valori di riferimento per la buona pratica di igiene industriale. VLEP e OELV sono limiti stabiliti dalle autorità di regolamentazione dell'Italia e della UE e si avvalgono di un ampio contributo scientifico. I TLV sono stabiliti invece stabiliti dall'ACGIH e rappresentano la concentrazione di una sostanza dispersa in aria, intesa come media ponderata, all'interno della zona di respirazione di un lavoratore, in relazione ad un determinato periodo di riferimento (8 ore o 15 min). Igienisti industriali e medici del lavoro concordano nelle seguenti affermazioni:

- 1. i valori limite non rappresentano un confine netto tra una concentrazione sicura ed una pericolosa;*
- 2. al di sotto dei valori limite una piccola percentuale di esposti può avvertire disagio e/o subire un danno, in relazione alle caratteristiche individuali di reattività e/o predisposizione;*
- 3. i valori limite derivano da esperimenti fatti su soggetti in condizione di salute ottimale, condizioni microclimatiche favorevoli, con un unico inquinante, con inquinante agente solo per via inalatoria, condizioni di lavoro leggero;*
- 4. i valori limite non sono di fatto applicabili per agenti chimici cancerogeni, mutageni, tossici per la riproduzione (ad es. formaldeide, ossido di Cr esavalente da saldatura acciaio inox, ecc.).*

La Corte di Cassazione ha stabilito che "i valori limite vanno intesi come soglie di allarme, il cui superamento comporta l'avvio di un'ulteriore e complementare attività di prevenzione soggettiva...". L'art. 2087 del Codice Civile sostiene che i datori di lavoro devono adottare la migliore tecnologia possibile; pertanto, se ci si preoccupa solo di non superare i TLV, si rinunciarebbe ad ogni tentativo di introdurre cambiamenti migliorativi tali da consentire di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro. DNEL e DMEL, stabiliti per i cancerogeni per i quali non è possibile stabilire adeguati livelli senza effetto, sono valori prodotti dai fabbricanti e dagli importatori di una sostanza chimica pericolosa, in ambito del Regolamento REACH, per quantitativi superiori a 10 tonn/anno. Le schede di sicurezza

andranno integrate di questi valori di riferimento e degli scenari esposizione (Schede di sicurezza estese: SDS_e), che descrivono il modo in cui il fabbricante/importatore raccomanda agli utilizzatori a valle di controllare l'esposizione delle persone (per qualsiasi via di esposizione, per lavoratori, consumatori, popolazione in generale) e dell'ambiente. Le esposizioni stimate per ciascun scenario previsto sono confrontate, anche attraverso l'utilizzo di modelli matematici, con valori di riferimento. sono i DNEL e i DMEL. Se l'utilizzatore a valle adotta le indicazioni di gestione del rischio contenute negli scenari di esposizione pertinenti con la sua attività, opera in presunzione di conformità al DNEL/DMEL. I livelli di esposizione, eventualmente misurati dal datore di lavoro, non sono confrontabili con i DNEL/DMEL, per la differente finalità e metodologia di elaborazione di questi Livelli rispetto a VLPE, OELV e TLV.

D. In merito alle firme sul documento di valutazione dei rischi e alla nomina di un RLS territoriale poniamo i seguenti quesiti:

- **Le tre firme di DL, RSPP e MC competente costituiscono data certa del DVR o è necessaria la nomina di un RLS territoriale?**
- **E' necessario nominare un RLS territoriale se non ci sono dipendenti impiegati nell'Azienda, condizioni espressamente prevista dall'art. 48 del Testo Unico per la sua individuazione?**

R Si premette che lo scopo per cui viene eletto o designato il RLS non è soltanto quello della sottoscrizione ai fini della data certa poiché deve svolgere compiti ben più rilevanti ai fini della prevenzione.

Il documento di valutazione dei rischi deve essere firmato dal Datore di Lavoro e deve avere data certa attestabile, come previsto dall'art.28 c 2 DLgs 81/08, tramite le procedure applicabili ai supporti informatici o tramite la sottoscrizione da parte del datore di lavoro e, ai soli fini della prova della data, del RSPP, del RSL o RLST e del medico competente, ove nominato. Tuttavia si può ricorrere a qualsiasi altro metodo consentito (timbro postale etc.). Per quanto attiene l'elezione o la designazione del RLS, il comma 2 dell'art 47 del DLgs 81/08 prevede che avvenga in tutte le aziende o unità produttive; inoltre al comma 8 si precisa che, qualora non si proceda all'elezione o designazione, le funzioni di RLS vengono svolte da un rappresentante dei lavoratori territoriale RLST, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Nel caso specifico, visto che è stato redatto il DVR, si presume che l'azienda abbia dipendenti o quantomeno sia costituita da soci lavoratori (equiparati ai dipendenti) rientrando così negli obblighi previsti dal DLgs 81/08, compresi quelli degli articoli sopramenzionati e, nello specifico, il datore di lavoro sarà tenuto ad attivare la procedura affinché le funzioni di RLS vengano svolte. Se non vi sono dipendenti o equiparati, non è obbligatorio predisporre il documento di valutazione dei rischi (vedi anche art. 21).

D. In caso di lavorazioni comportanti situazioni di “emissione diffusa” (come previsto dal DLgs 152/06 art. 268 c. 1 lett d) e s.m.i.) ... con concentrazioni di agenti chimici inferiori ai valori limite ponderati stabiliti dall'ACGIH e dal DLgs 81/08 all. XXXVIII, determinati da specifica analisi ambientale effettuata nel luogo di lavoro ... l'analisi ambientali negli ambienti di lavoro che evidenzia concentrazione degli agenti chimici non superiori ai valori limite ponderati stabiliti dall'ACGIH e dal DLgs 81/2008 all.

XXXVIII, può giustificare l'assenza del sistema di captazione e convogliamento da indicare nella domanda di autorizzazione alle emissioni in atmosfera, previste dal DLgs 152/06 e s.m.i., come da disposizioni della Provincia di Treviso, Settore Ecologia - Ambiente? ...

R: Per gli ambienti di lavoro vale quanto stabilito dall'art. 64, combinato con l'art. 63, che detta i requisiti dei luoghi di lavoro. Le caratteristiche di questi sono indicate nell'all IV del DLgs 81/08. In particolare, per quanto riguarda la difesa dagli agenti chimici nocivi (punto 2.1) e la difesa contro le polveri (2.2) si richiama l'obbligo di adottare provvedimenti atti ad impedirne lo sviluppo e la diffusione, realizzando l'aspirazione di gas, odori o fumi, per quanto possibile, immediatamente vicino al luogo dove si producono (2.1.4-bis e 2.1.5). Questo vale anche per le polveri (2.2.3). Questo tipo di aspirazione "localizzata" (Local Exhaust Ventilation) va effettuata sempre, indipendentemente dalla specie chimica e dalla sua concentrazione. Va ribadito che questo deve essere un requisito degli ambienti di lavoro e non deve quindi derivare come conseguenza della valutazione del rischio chimico.

L'art. 223, c 1 lett e) stabilisce che nella valutazione dei rischi il DDL deve prendere in considerazione i VLEP e i valori limite biologici (all XXXVIII e XXIX). Secondo l'art. 225 c 2, il DDL provvede a misurare gli agenti chimici "con particolare riferimento ai VLEP" quando non possa dimostrare con altri mezzi il conseguimento di un adeguato livello di prevenzione e protezione (ad es. attraverso lavorazioni a ciclo con chiuso o con impianti di ventilazione la cui efficacia è continuamente monitorata).

I valori limite costituiscono non dei valori di azione ma livelli da non superare. Il DLgs 81/08 stabilisce che l'eventuale superamento dei limiti fa scattare misure drastiche:

a) se viene superato il VLEP il DDL identifica e rimuove le cause, adottando immediatamente le misure appropriate di prevenzione e protezione (art. 225 c 3).

b) se viene superato il VLEP il DDL informa i lavoratori del superamento, delle cause dell'evento, delle misure di prevenzione e protezione adottate (art. 225 c 8).

c) se viene superato il VLEP il DDL né dà comunicazione, senza indugio, all'organo di vigilanza (art. 225 c 8).

Per quanto detto sopra, il non superamento dei valori limite (VLEP, OECD, TLV ACGIH) non può, da solo, giustificare l'assenza di sistemi di aspirazione localizzata.

D. Nelle aziende di recente costituzione o comunque in essere da meno di tre anni la valutazione stress lavoro-correlato va fatta ugualmente considerando il periodo di attività?

R: Il documento di valutazione dei rischi deve essere redatto entro 90 giorni dall'apertura della ditta. In assenza del triennio di osservazione degli eventi sentinella, può essere omessa questa parte della valutazione, eventualmente limitandola anche ad un periodo di osservazione inferiore se la ditta era già in attività al momento in cui la valutazione è divenuta obbligatoria. Comunque la valutazione del rischio stress DEVE ESSERE FATTA con le informazioni disponibili (CONTESTO E CONTENUTO).

D. Ai sensi delle norme di prevenzione degli infortuni, non è ammesso lavorare con capelli lunghi liberi o trecce nelle vicinanze di organi in movimento, che presentano pericoli di impigliamento dei capelli ... rasandomi a zero ogni settimana i capelli ho l'obbligo della cuffia protettiva per capelli?

R: Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, per il rischio di impigliamento dei capelli, si applicano le disposizioni dell'allegato VIII al DLgs 81/08: "Indicazioni di carattere generale relative a protezioni particolari - Protezione dei capelli".

I lavoratori che operano o che transitano presso organi in rotazione presentanti pericoli di impigliamento dei capelli, o presso fiamme o materiali incandescenti, devono essere provvisti di appropriata cuffia di protezione, resistente e lavabile e che racchiuda i capelli in modo completo.

5 - SORVEGLIANZA SANITARIA E MEDICO COMPETENTE

D. Cosa deve fare il medico che diagnostica una malattia professionale ?

R. (aggiornata al 28/02/2013) Deve considerare gli adempimenti previsti in almeno tre ambiti:

ASSICURATIVO- Compilare il primo certificato INAIL di sospetta malattia professionale sul modello INAIL 5SS (scaricabile dal sito INAIL). Il modello è in tre copie (una per il lavoratore, una per INAIL e una per il datore di lavoro). Il certificato deve essere consegnato al lavoratore che ha 15 giorni di tempo per consegnarlo al datore di lavoro o all'INAIL al fine di iniziare la procedura assicurativa per il riconoscimento della malattia professionale (il lavoratore ha facoltà di non iniziare tale procedura).

La compilazione del certificato, a richiesta del lavoratore, rientra nell'obbligo deontologico generale di certificazione; ovviamente il medico certifica la malattia soltanto se l'ha accertata e se ha fondate ragioni per sospettare che sia di origine professionale. Le malattie professionali sono quelle della Tabella delle malattie indennizzabili, attualmente elencate nel DM 09/04/2008, oltre a quelle comunque causate dall'attività lavorativa se il lavoratore è in grado di dimostrare il nesso di causa tra esposizione lavorativa e patologia .

STATISTICO EPIDEMIOLOGICO: in base all'art 139 del DPR 1124/65 e all'art. 10 del DLgs 38/2000, il medico che riconosce una delle malattie indicate nella "Lista delle malattie con OBBLIGO di DENUNCIA", in presenza di esposizione ai rischi connessi a tali patologie, attualmente aggiornata dal DM 11/12/2009, deve inviare la denuncia allo SPISAL della ULSS competente per territorio (sede dell'azienda che ha causato la patologia), all'INAIL e alla Direzione Territoriale del Lavoro. Questa denuncia non attiva il procedimento assicurativo, è obbligatoria e prescinde dal consenso del lavoratore. L'omessa denuncia è sanzionata per il medico.

GIUDIZIARIO: Se la malattia professionale comporta una lesione personale grave o gravissima (art. 583 C.P.) o la morte del lavoratore, per il pubblico ufficiale (art. 361 C.P.) o per l'incaricato di pubblico servizio (art. 362 C.P.) è obbligatoria la denuncia all'autorità giudiziaria. Per l'esercente una professione sanitaria è obbligatorio il referto (art. 365 C.P.). La denuncia/referto può essere inviata allo SPISAL che ha funzioni di Polizia Giudiziaria in questo ambito. Il referto deve essere presentato con le modalità indicate dall'art. 334 del C.P.P. L'omissione è sanzionata penalmente.

Per agevolare gli adempimenti sono stati predisposti localmente (SPISAL della provincia di Treviso + INAIL) modelli unificati che consentono, con un'unica compilazione, di fornire agli enti interessati tutte le informazioni previste.

INOLTRE sono obbligatorie le seguenti comunicazioni previste dal DLgs 81/08:

- Art. 244 comma 2 (Registrazione dei tumori).

I medici, le strutture sanitarie pubbliche e private, nonché gli istituti previdenziali assicurativi pubblici o privati, che refertano casi di neoplasie da loro ritenute causate da esposizione lavorativa ad agenti cancerogeni, trasmettono all'ISPESL (attualmente INAIL), tramite i centri operativi regionali (COR), le informazioni previste dal DPCM 10/12/2002. Queste informazioni alimentano, tra l'altro, i registri tumori (ReNaM --> mesoteliomi; ReNaTuNS --> tumori nasali e sinusali)

- Art. 281 commi 1 e 2 (Registro dei casi di malattia e di decesso per agenti biologici).

Presso l'ISPESL è tenuto un registro dei casi di malattia ovvero di decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici. I medici, nonché le strutture sanitarie, pubbliche o private, che refertano i casi di malattia, ovvero di decesso, trasmettono all'ISPESL (ora INAIL) copia della relativa documentazione clinica.

D. Sono un medico competente. Quando e come devo inviare l'esito delle visite effettuate ai lavoratori come previsto dall'art. 40 del DLgs 81/03 ?

R. il D.M. 9 luglio 2012, "Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, ai sensi dell'art. 40 del dlgs 81/08 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" ha definito il contenuto del nuovo allegato 3 B.

Il D.M. del Ministero della Salute 6 agosto 2013 modifica il decreto 9 luglio 2012 (GU Serie Generale n.212 del 10-9-2013) determinando la fine del periodo di sperimentazione in relazione alla disponibilità della piattaforma INAIL per l'invio dell'allegato 3B con modalità telematica.

Pertanto, in estrema sintesi, le relazioni sulle visite effettuate in tutto l'anno 2013 dovranno essere inviate entro marzo 2014. L'unica modalità di invio consentita sarà quella telematica attraverso l'applicativo INAIL dedicato ai medici competenti. Non saranno accettate altre forme di invio (cartaceo, PDF con posta certificata, etc.).

D. Il benzinaio (dipendente) deve effettuare la sorveglianza sanitaria ?

Se il lavoratore ha mansione di cassiere e rimane in un ambiente separato e adeguatamente distante dalla eventuale fonte di rischio, di fatto non è esposto e non deve fare sorveglianza sanitaria. Negli altri casi, in cui vi è un contatto più o meno occasionale con il vapore di carburante durante le operazioni di rifornimento, occorre valutare, anche sulla base di frequenza e modalità di esposizione e di precedenti misure già fatte nelle stesse condizioni di lavoro e di presenza di sistemi di captazione, se i vapori di benzina e diesel costituiscono rischio per la salute il lavoratore. Se si dimostra che le emissioni presenti in ambiente sono al livello di altre situazioni di ambienti comuni di vita, traffico veicolare, piazze urbane eccetera, senza superare i limiti raccomandati per il pubblico, il lavoratore non è da considerare esposto e perciò non vi è l'obbligo della sorveglianza sanitaria. Se vengono effettuati altri lavori di manutenzione (es. cambio olio motore, vulcanizzazione pneumatici

etc.) è necessario valutare queste lavorazioni per i rischi specifici.

D. Chiedo se per la mansione di uso del trattore agricolo sia necessario l'accertamento sanitario in materia di tossicodipendenza previsto per le categorie elencate nell'allegato I della Conferenza Unificata del 30/10/2007.

R. il provvedimento della conferenza permanente Stato Regioni del 16.03.2006 "elenco lavori a rischio" (ALCOOL) e il provvedimento 30 Ottobre 2007 (TOSSICODIPENDENZA) includono rispettivamente 8p e 2n "le macchine per la movimentazione terra".

Il TRATTORE AGRICOLO non rientra in questa categoria, come si desume dall'allegato A punto 1 Individuazione delle attrezzature di lavoro – dell'accordo del 22 febbraio 2012 che elenca le attrezzature per cui è prevista specifica abilitazione (il trattore è individuato al punto f allegato A - le macchine per movimento terra al punto g allegato A).

In questi casi non sono ammesse interpretazioni analogiche estensive come conferma anche la recente circolare del Ministero del Lavoro del 10 giugno 2013.

D. lavoro presso ... al reparto controllo qualità e confezionamento, due settimane fa mi sono state diagnosticate due ernie al disco c-4 c-5 evidenziate dalla risonanza magnetica. Sto aspettando la visita dal neurologo(22 aprile 2014), nel frattempo soffro di continui dolori al collo durante il lavoro e poi formicolii notturni tali da impedire o interrompere il sonno, a questo punto cosa devo fare per quanto riguarda la mia mansione all'interno dell'azienda?devo fare una visita specialistica alla medicina del lavoro?

R. nella sua domanda non ci dice se effettua movimentazione manuale di carichi con indice di rischio superiore ad 1 (il che comporta obbligo di sorveglianza sanitaria); comunque, per prima cosa, deve chiedere al datore di lavoro di effettuare una visita straordinaria presso il medico competente aziendale ai sensi dell'art. 41 comma 1 lett. c) del DLgs 81/08 per condizione clinica suscettibile di peggioramento in relazione all'attività lavorativa svolta.

Il medico, in relazione alla valutazione dei rischi presenti in azienda, formulerà il giudizio di idoneità (avverso il quale può essere fatto ricorso allo SPISAL entro 30 giorni, se non concorda con le conclusioni) e le cautele da usare sul lavoro.

D. In caso di un operaio agricolo con due contratti di lavoro part time in due aziende agricole distinte, con medesimo indirizzo produttivo (entrambe aziende viti-vinicole nello stesso territorio) dai cui DVR emerge la necessità che l'operaio svolga la visita medica ... è possibile far valere la sorveglianza sanitaria eseguita in una azienda anche per l'altra dal momento che gli aspetti sostanziali sono uguali (tipologia aziendale, rischi specifici, caratteristiche morfologiche e climatiche del territorio) o se è necessario che entrambi i datori di lavoro nominino singolarmente un medico competente che svolga i medesimi accertamenti in maniera distinta nelle due aziende.

R: L'art. 18 c 1 lett a) del DLgs 81/08 prevede che il datore di lavoro debba nominare il medico competente, i cui titoli e requisiti sono specificati nell'art. 38, per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal decreto legislativo stesso. Ogni datore di lavoro dovrà quindi nominare il proprio medico competente. Si precisa inoltre che il DM del 27.03.2013, all'art 2 c 5 stabilisce che "gli enti bilaterali e gli organismi paritetici del settore agricolo ... possono adottare iniziative ... finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi

in materia di sorveglianza sanitaria per le imprese agricole e i lavoratori aderenti al sistema di bilateralità mediante convenzioni con le ASL per effettuare la visita preventiva preassuntiva ovvero mediante convenzione con i medici competenti in caso di esposizione a rischi specifici .. ”. Quindi uno stesso medico competente all’uopo incaricato potrebbe svolgere l’attività per più datori di lavoro.

D. Nell'attività di parrucchiere è obbligatorio nominare comunque un medico competente per i lavoratori anche se dalla valutazione dei rischi non emergono situazioni particolari e i prodotti cosmetici (chimici) utilizzati conformemente hanno schede di sicurezza ove non si evidenziano particolari problematiche.

R: La nomina del medico competente è obbligatoriamente prevista in tutte le aziende, pubbliche o private dove sono presenti rischi o lavorazioni per le quali le normative vigenti prevedono l’obbligo della sorveglianza sanitaria dei lavoratori, indipendentemente dal numero degli addetti. La sorveglianza sanitaria viene quindi istituita in quanto misura di prevenzione per un rischio specifico e a tale rischio è effettivamente mirata. Si tenga anche presente che in caso di malattia professionale di un lavoratore attribuita a tali specifici rischi la mancanza di sorveglianza sanitaria può contribuire a definire un profilo di colpa una valutazione sottostimata del rischio. In definitiva occorre valutare (vedi documento di valutazione dei rischi) caso per caso TUTTI i rischi e definire se ciascuno di essi (chimico, biologico, movimentazione dei carichi etc.) prevede o no l’obbligo di sorveglianza sanitaria; in caso affermativo è obbligatoria la nomina del medico competente.

D. A seguito di mia richiesta, sono stato sottoposto a visita straordinaria presso il medico dell'azienda ma a tutt'oggi non ho avuto comunicazione da parte dell'azienda in merito alla mia posizione lavorativa. Quanto tempo può intercorrere tra la visita e la risposta? preciso che non ho documentazione per dimostrare che la visita è stata effettuata.

R: Sugeriamo:

- 1. Chiedere al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sollecitare una risposta scritta con il giudizio di idoneità al medico competente;*
- 2. Inviare una richiesta scritta al medico competente e alla ditta al fine di ricevere tempestivamente il giudizio di idoneità;*
- 3. In caso di inadempienza da parte dell’azienda, chiedere l’intervento dello SPISAL competente.*

D. In uno studio composto da 3 soci, alcuni avvocati collaboratori e 3 segretarie dipendenti ... è corretto far fare la sorveglianza sanitaria: posto che questi avvocati utilizzano il videoterminale per più di 20 ore settimanali, devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria a carico del datore di lavoro?

R: Dalla definizione di “lavoratore” ai sensi dell’art. 2, c.1, lett. a) del DLgs 81/08, non solo i collaboratori, ma anche i soci lavoratori o associati in partecipazione rientrano in tale qualifica, indipendentemente dalla tipologia contrattuale. Il datore di lavoro dovrà quindi farsi carico della sorveglianza sanitaria.



D. Quale sorveglianza sanitaria deve essere effettuata nei confronti dei lavoratori stagionali agricoli che svolgono per la stessa azienda un numero di giornate non superiore a cinquanta nell'anno, limitatamente a lavorazioni generiche e semplici non richidenti specifici requisiti professionali ?

R (aggiornata al 19/09/2013): Il Decreto Interministeriale dei Ministeri del Lavoro, della Salute e delle Politiche Agricole ha ingenerato un po' di confusione negli utenti. L'art. 2 comma 1 precisa che, per le lavorazioni in oggetto "... ad eccezione di quelle che comportano esposizione a rischi specifici, in relazione ai quali deve essere garantita l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, gli adempimenti in materia di controllo sanitario si considerano assolti, su scelta del datore di lavoro, senza aggravii di costi per i lavoratori, mediante visita medica preventiva, da effettuarsi dal medico competente ovvero dal dipartimento di prevenzione della ASL." L'espressione "...si considerano assolti..." più che imporre un nuovo obbligo sembra indicare una modalità per adempiere ad obblighi eventualmente già esistenti, fatta salva la sorveglianza prevista dal DLgs 81/08.

Pertanto, si possono verificare due casi, o la sorveglianza sanitaria ai sensi del DLgs 81/08 è obbligatoria o non è obbligatoria:

*Se dalla valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro emerge l'**obbligo della sorveglianza sanitaria** per la presenza di rischi specifici, in particolare di quelli individuati dal DLgs 81/08, è obbligatoria la nomina del medico competente se ci sono lavoratori il cui rapporto di lavoro supera la durata e le previsioni del comma 1 art.1 del decreto interministeriale, cioè 50 giorni nell'anno; in caso contrario, cioè per i lavoratori che non superano i 50 giorni nell'anno, il datore di lavoro può ricorrere alla convenzione con un medico competente di cui al comma 5 dell'art. 2 dello stesso decreto. Quando la sorveglianza sanitaria è obbligatoria, la visita preassuntiva può essere effettuata anche dal Dipartimento di Prevenzione ai sensi dell'art. 41 comma 2 bis del D.Lgs 81/08 ma è comunque obbligatoria la nomina del medico competente se si supera la durata di rapporto prevista dal decreto interministeriale (50 giorni) per le visite periodiche successive, per la collaborazione alla valutazione dei rischi e per gli altri adempimenti a carico del medico competente.*

*Se la lavorazione effettuata non comporta l'**obbligo della sorveglianza sanitaria**, non esiste nessun altro adempimento in materia di controlli sanitari (qui non è chiaro a cosa si riferisca il decreto) e **NON** deve essere effettuata nessuna visita a meno che non esistano altre norme specifiche che la prevedono.*

Si ricorda che l'art. 41 del D.Lgs 81/08 inquadra la visita preventiva (e quindi la pressuntiva) nell'ambito della sorveglianza sanitaria obbligatoria che si deve fare soltanto in presenza di rischi ben precisi individuati nel documento di valutazione e se per quei rischi la legge prevede l'obbligo della visita medica preventiva e periodica.



D. Come devono essere trasmesse le relazioni previste dall'art. 40 da parte del medico competente allo SPISAL?

R (aggiornata al 03/02/2014):

*Con il D.M. 6 agosto 2013 è terminata la fase di sperimentazione della procedura di cui all'art. 4 del D.M. 09 luglio 2012 in relazione agli adempimenti previsti dall'art. 40 del D.Lgs 81/08. I dati previsti dall'allegato 3 B, per le visite effettuate nell'anno precedente, dovranno essere trasmessi entro il mese di marzo di ogni anno; pertanto, entro il 31 marzo 2014, dovrà essere comunicata la sorveglianza sanitaria effettuata nel 2013 inviando una sola comunicazione per tutte le visite effettuate nell'anno per **OGNI UNITA' LOCALE**. **La comunicazione potrà essere trasmessa esclusivamente per via TELEMATICA; non saranno prese in considerazione le trasmissioni cartacee o l'invio tramite e-mail di file allegati in qualsiasi formato; ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs 81/08 dovrà essere utilizzato ESCLUSIVAMENTE il portale INAIL nella pagina dei servizi on-line.***

6 - AMBIENTI DI LAVORO

D. Sono in possesso di un'attrezzatura di cui allego scheda tecnica per il lavaggio di pezzi di metallo con un solvente che riemette aria nell'ambiente di lavoro post depurazione a carboni attivi: l'aria depurata riemessa in atmosfera ha l'obbligo di essere espulsa esternamente? O posso riemetterla in ambiente di lavoro ?

*R. Il percloroetilene è classificato secondo il Reg. CLP carcinogeno di cat. 2 e tossico cronico acquatico di cat. 2; con le indicazioni di pericolo corrispondenti H351 (sospettato di provocare il cancro) e H411 (tossico per gli organismi acquatici con effetti di lunga durata). I vapori di sovente dovrebbero essere adsorbiti completamente dal carbone attivo; ma poiché questo non può essere garantito né è previsto a valle un misuratore di concentrazione dell'inquinante collegato ad un sistema con by-pass verso l'esterno che si attivi in caso di superamento di un limite, **è necessario espellere l'aria trattata all'esterno**, mediante un camino che, per posizione e caratteristiche dimensionali, eviti la possibilità di rientro dell'aria espulsa nell'ambiente di lavoro. Si ricorda quanto previsto per il costruttore della macchina dal D. Lgs. 17/2000 (direttiva macchine): Allegato I. 1.5.13. Emissioni di materie e sostanze pericolose. La macchina deve essere progettata e costruita in modo tale da evitare i rischi di inalazione, ingestione, contatto con la pelle, gli occhi e le mucose e di penetrazione attraverso la pelle delle materie e sostanze pericolose prodotte. Se il pericolo non può essere eliminato, la macchina deve essere equipaggiata in modo che le materie e sostanze pericolose possano essere captate, aspirate, precipitate mediante vaporizzazione di acqua, filtrate o trattate con un altro metodo altrettanto efficace. Qualora il processo non sia totalmente chiuso durante il normale funzionamento della macchina, i dispositivi di captazione e/o di aspirazione devono essere situati in modo da produrre il massimo effetto. Inoltre, il punto 2.1.4 bis dell'allegato IV al DLgs 81/08 precisa l'obbligo di impedire o ridurre il più possibile la diffusione nell'ambiente di lavoro di gas o vapori tossici.*

D. Avrei necessità di denunciare la messa in esercizio dell'impianto di terra in oggetto. Sul vostro sito internet non ho trovato la documentazione da inviare; potete cortesemente inviarmela?

R: In Veneto il datore di lavoro deve comunicare ad ARPAV e all'INAIL la messa in servizio degli impianti di messa a terra, di protezione da scariche atmosferiche e di installazioni elettriche in luoghi pericolosi installati in ambienti di lavoro. Non deve essere inviata comunicazione in tal senso all'Asl. Per maggiori informazioni sulle modalità di trasmissione della suddetta comunicazione si invita a consultare i siti di ARPAV e INAIL.

7 - CANTIERI

D. Devo eseguire delle ristrutturazioni che riguardano la mia abitazione. Quali comunicazioni o domande di autorizzazione devo inviare allo SPISAL dell'azienda ULSS?

R. Premesso che non deve essere richiesta nessuna autorizzazione allo SPISAL, si prospettano due casi in cui è necessaria la notifica:

- Se nella ristrutturazione interviene un'unica impresa (non si considerano i lavoratori autonomi), è obbligatoria la notifica preliminare ai sensi dell'art. 99 del D.Lgs 81/08 quando l'entità dei lavori presunta è uguale o superiore ai 200 uomini – giorno.

- Se intervengono, anche in tempi diversi e non contemporaneamente, più imprese, è obbligatoria la notifica preliminare.

*Nelle stesse situazioni in cui è obbligatoria la notifica, è obbligatoria anche la **nomina del coordinatore per la sicurezza** in fase di progettazione e in fase di esecuzione dell'opera. In ogni caso, il committente ha l'obbligo della **valutazione dell'idoneità tecnico professionale** dell'impresa o del lavoratore autonomo prima dell'affidamento dei lavori. Gli obblighi del committente sono previsti dall'art. 90 del D.Lgs 81/08.*

AL DI FUORI DELLE SITUAZIONI SOPRA INDICATE, NESSUNA SEGNALEZIONE E' DOVUTA ALLO SPISAL DA PARTE DEL COMMITTENTE, anche ai fini delle detrazioni fiscali.

D. Chiediamo cortesemente un riscontro/interpretazione in riferimento a quanto sotto. L'articolo 88, comma 2, lettera g-bis) con le modifiche introdotte dalla Legge 98/2013 afferma che le disposizioni del Titolo IV del D.Lgs. 81/2008 non si applicano "ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, nonché ai piccoli lavori la cui durata presunta non è superiore a dieci uomini-giorno, finalizzati alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi, che non espongano i lavoratori ai rischi di cui all'Allegato XI. Come deve essere letto/interpretato l'inserimento del limite dei dieci uomini-giorno? L'eliminazione dal campo di applicazione delle disposizioni del Titolo IV vale solo per tutte le attività comunque finalizzate alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi, e quindi tale finalità è vincolante, oppure a tutte le attività che comportino una durata inferiore ai dieci uomini-giorno? Oltre ovviamente al fatto che non debbano esporre i lavoratori ai rischi di cui all'Allegato XI.

R. E' parere dello scrivente servizio che l'entità di 10 u/g, indicato dalla Legge 98/13, sia da riferirsi al cantiere nel suo complesso e non alla singola impresa. Infatti, la non applicabilità del Capo I del Titolo IV comporterebbe anche l'esenzione dalla nomina dei Coordinatori per la sicurezza del cantiere stesso che, se nominato, avrebbe l'obbligo di valutare il POS di tutte le imprese esecutrici. Si precisa che deve sussistere contemporaneamente anche il requisito del tipo intervento finalizzato alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi.

Si sottolinea infine che il Capo II del Titolo IV non è interessato da tale esclusione e resta pertanto applicabile in tutti i contesti definiti dall'art. 105 del D.Lgs. 81/08.

D. con la presente sono a chiedere se il committente può affidare lavori ad una ditta individuale artigiana (lavoratore autonomo) che fa opere edili ma che risulta essere debitrice nei confronti di INPS ed INAIL per una parte del dovuto 2013 pertanto non ha DURC regolare; per contro però possiede documentazione comprovante la rateizzazione richiesta a tali Enti che confermano quindi che sta pagando il pregresso saltato. Può tale lavoratore lavorare? E' comunque passibile di sanzione nel caso di controlli?

R. L'obbligo del DURC è previsto dall'allegato XVII ed è inderogabile. Pertanto il lavoratore autonomo può pagare a rate ma nel frattempo non può lavorare in cantiere finché non ha estinto il debito e non è in possesso del DURC.

D. Per il rifacimento di un bagno all'interno di un appartamento privato in cui parteciperanno 3 lavoratori autonomi (idraulico, elettricista, posatore di piastrelle) è necessario il PSC.

R. Si conferma che nella tipologia di lavori descritta non sussiste l'obbligo, ai sensi dell'art. 90, c 3 e 4, della nomina del Coordinatore per la sicurezza e di conseguenza nemmeno della redazione del PSC. Infatti tale obbligo decorre con la presenza di più imprese, mentre il lavoratore autonomo non è da considerarsi impresa.

D. Nel caso di un'impresa edile ... non iscritta alla cassa edile perché ha personale solo impiegatizio che svolge attività "commerciale" (cioè trova lavori, acquista materiale e subappalta la sola manodopera ad altre aziende), e che non è mai in cantiere se non per eseguire misure o rilevamenti ma mai eseguendo fisicamente i lavori nel cantiere che opera una sua ditta subappaltata è necessario il Coordinatore della Sicurezza per l'esecuzione dei lavori con notifica preliminare, PSC, POS ... essendo "impresa affidataria" dell'opera o, non eseguendo i lavori, la ditta in subappalto è considerata come unica impresa presente?

R: Si premette che un'impresa affidataria, ai sensi dell'art. 97 del DLgs 81/08, deve verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del PSC (se presente). Di conseguenza deve avere nel suo organico personale in possesso di adeguata formazione e capacità organizzative. Inoltre è condiviso dal Coordinamento delle Regioni che il possesso di capacità organizzative obbliga

l'affidataria ad essere presente con proprio personale in cantiere per assolvere i compiti di vigilanza, verifica e coordinamento di cui all'art. 97.

Per quanto riguarda la nomina del Coordinatore, questa è necessaria qualora operino più imprese esecutrici (art. 90, c.3 e c.4 DLgs 81/08).

Per quanto riguarda l'obbligo del POS per un'impresa affidataria, le indicazioni non sono uniformi in quanto, secondo l'art. 97, c.3, lett. b), "Datore di Lavoro dell'impresa affidataria deve ... verificare la congruenza dei POS delle imprese esecutrici rispetto al proprio ... (omettendo "se dovuto"), mentre il sopra citato art. 90 c.3 e c.4 specifica che è necessaria la presenza di più imprese esecutrici perché sia obbligatoria la nomina del Coordinatore, il che fa presupporre l'assenza di rischi da lavorazioni relativamente al ruolo di affidataria non esecutrice.

Altri articoli che possono influenzare la risposta sono:

- art. 92 c.1 lett. b): ... CSE ... verifica l'idoneità del POS ... valutando le proposte delle imprese esecutrici ... verifica che le imprese esecutrici adeguino, se necessario, i rispettivi POS;

- art. 96 c.1 lett. g): datori di lavoro delle imprese affidatarie e esecutrici ... redigono il POS ...;

- art. 89 c. 1 lett. h): POS: il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige ...;

- all XV punto 3.2.1: POS è redatto a cura del datore di lavoro delle imprese esecutrici ...

Teniamo inoltre presente che nella pubblicazione commentata "Il Testo Unico sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro", edito per conto della Regione Veneto, nel commento preliminare al Titolo IV, nel capitolo "Impresa esecutrice" è riportato: ... agli obblighi di cui sopra si aggiunge quello di redigere il POS (art. 96 c.1 lett. g), che però rimane per definizione indelegabile e a carico del solo datore di lavoro dell'impresa esecutrice (art. 89 c. 1 lett. h).

Ciò premesso, riteniamo che l'impresa affidataria debba redigere il POS se ha suo personale in cantiere e relativamente alle attività effettivamente svolte da questo personale (inclusi i rischi connessi all'attività di controllo).

D. Dopo aver discusso il Pos con il nostro personale e le misure di sicurezza da adottare negli interventi, abbiamo deciso di non stampare il Piano Operativo di Sicurezza ma di renderlo disponibile e consultabile nello smartphone del preposto, senza utilizzare la carta. Questo atto costituisce motivo di sanzione in caso di controllo da parte vostra?

R: Premesso che il POS è una valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17 c.1 lett. a), esso può essere tenuto anche su supporto informatico, ai sensi dell'art. 18 c.1 lett. p). L'art. 53 contiene le disposizioni per la tenuta della documentazione, anche su supporto informatizzato e definisce i criteri di memorizzazione e accesso; visto il contenuto di questo articolo, non si ritiene che lo smartphone del preposto sia un supporto idoneo in assenza dei requisiti indicati come unico documento disponibile.

D. Il 90% dei nostri interventi in quota si svolgono sul tetto di abitazioni, condomini, aziende e terminano entro le 4 ore uomo e senza la presenza di altre aziende. E' previsto nel decreto legge "Misure per la crescita economica" la non compilazione del POS per questi lavori in quota di piccola entità?

R: L'esonero dalla compilazione del POS è previsto soltanto se i lavori sono relativi alla posa di impianti o finalizzati alla realizzazione o manutenzione delle infrastrutture per servizi

con durata presunta non superiore a 10 u/giorno, a condizione però che i lavoratori non siano esposti a rischi particolari di cui all'allegato XI del DLgs 81/08.

D. Lavoro in una ditta che esegue manutenzioni sulle coperture ... in caso di presenza di linea vita dove agganciarsi che non danno la certezza di trattenuta, ... dovendo affidare la mia vita a questi dispositivi ... come posso sapere se la linea vita è a norma e, se noto che non è potenzialmente sicura, a chi devo fare segnalazione per impedirne l'uso anche ad altre persone?

R: Deve richiedere al proprietario o all'utilizzatore dell'edificio, la certificazione delle linee vita, compresa la dichiarazione di corretta installazione rilasciata dall'installatore. Verifichi poi la periodicità prevista dal fabbricante per le manutenzioni e se queste sono state eseguite regolarmente. Se non può controllare con certezza quanto sopra o se comunque permangono dei dubbi, prima di salire pretenda dal committente una verifica da parte di tecnico abilitato con esito scritto.

D. Vorrei dei chiarimenti in merito alla notifica preliminare ex DLgs 81/08 art 99 c 1 all. XII ...

Devo ristrutturare un appartamento e sono in procinto di affidare ad uno studio professionale l'incarico di seguire i lavori ... Ci saranno più ditte che opereranno per circa 3 mesi per un importo stimato complessivo tra i 50mila e i 60mila euro. Ho intenzione di usufruire delle detrazioni fiscali per ristrutturazioni edilizie. A tal riguardo, per non perdere la possibilità di richiedere le detrazioni, viene ripetuto in più punti l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva all'ASL prima dell'inizio dei lavori.

Lo studio a cui mi sono affidato mi ha detto quanto segue: "la normativa sulla sicurezza dei cantieri (DLgs 81/08) dice che, in caso di cantieri privati senza permesso di costruire con importo lavori sotto i 100mila €, non vi sia obbligo di designare il coordinatore che redige il piano di sicurezza. In assenza di tale presupposto (ovvero cantiere senza piano di sicurezza) non vi è l'obbligo di trasmettere la notifica preliminare all'ASL e alla direzione provinciale lavoro, ma basta verificare l'idoneità delle imprese e trasmettere la relativa documentazione al comune". E' corretto quanto affermato dallo studio?

R: Se intervengono, anche in tempi diversi e non contemporaneamente, più imprese, sono obbligatorie:

- 1. notifica preliminare (art. 99)*
- 2. nomina del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e del coordinatore in fase di esecuzione dell'opera.*
- 3. in ogni caso, il committente ha l'obbligo della valutazione dell'idoneità tecnico professionale dell'impresa o del lavoratore autonomo prima dell'affidamento dei lavori. Gli obblighi del committente sono previsti dall'art. 90 del DLgs 81/08.*

La previsione dell'art. 90 c 11 (lavori al di sotto di 100.000 euro da lei citati) riguarda esclusivamente la nomina del coordinatore in fase di progettazione; è comunque obbligatoria la nomina del coordinatore per l'esecuzione che deve redigere il piano di sicurezza e coordinamento; anche in questi casi è obbligatoria la notifica preliminare.

8 - MACCHINE E IMPIANTI

D. E' assodato che per montare una gru a torre, debbano intervenire dei tecnici specializzati che assemblano i vari pezzi a formare la gru (con l'intervento di una autogru ausiliare). Al contrario le moderne gru di dimensioni contenute e di tipo automontante vengono costruite con dei meccanismi idraulici che permettono ad un esperto gruista di provvedere da solo al montaggio della gru. Infatti, una volta posizionato un idoneo basamento, è spesso sufficiente solo agire sui pulsanti della normale pulsantiera di utilizzo, per provvedere all'automontaggio della gru. Tale pratica è da sempre comunemente in uso presso le imprese edili, le quali spesso incaricano proprio personale operatore di esperienza a provvedere all'installazione di gru automontanti. Oggi le ditte specializzate che intervengono in cantiere nel ruolo di montatori, riferiscono che ormai, stante la vigente normativa, il lavoro di montaggio, anche delle più piccole gru automontanti, è riservato al loro operato, quindi il personale dell'impresa edile, anche se esperto (neppure il direttore di cantiere) possono provvedere al montaggio ed alla ratifica della dichiarazione dell'installatore. Come ci si deve comportare ?

R. Ci si trova nelle condizioni previste dall'art. 71 comma 8 lettera a): nel testo di legge non viene specificato chi sia abilitato a fare i controlli; pertanto anche il datore di lavoro o un suo dipendente possono fare la verifica se sono in possesso delle conoscenze necessarie che, al momento, non sono specificate. I corsi previsti dall'accordo Stato Regioni del 22/febbraio/2012 abilitano alla conduzione ma non al montaggio e al controllo dopo il montaggio. Il problema potrebbe porsi soprattutto in caso di infortunio perché potrebbe esservi una COLPA (culpa in eligendo) del datore di lavoro nella scelta della persona non in possesso della necessaria esperienza e perizia sulla materia (oltre che sul verificatore per imperizia).

D. Nei magazzini con un numero consistente di carrelli elevatori dotati di cicalino come segnalatore di retromarcia che comporta un fattore di disturbo e di confusione ... è possibile utilizzare altri sistemi per la segnalazione della presenza del carrello (ad es. fari che proiettino una luce blu o rossa sul pavimento a qualche metro di distanza)? L'installazione di questi fari va in qualche modo autorizzata da qualche Ente o è sufficiente che vi sia un accordo documentato con il produttore del carrello in cui si dia evidenza dell'intervento programmato?

R: La norma di riferimento è il DLgs 81/08, allegato V parte II punto 3.1.7 che prescrive "I mezzi di sollevamento e trasporto quando ricorrano specifiche condizioni di pericolo devono essere provvisti di appropriati dispositivi acustici e luminosi di segnalazione e avvertimento, nonché di illuminazione del campo di manovra". Quindi, sulla base della valutazione dei rischi, il datore di lavoro utilizzatore, all'atto dell'acquisto del carrello, farà installare al fabbricante/venditore del mezzo, il/i più appropriato/i dispositivo/i. Questa necessità può sorgere anche a seguito di cambiamenti aziendali e conseguente rivalutazione dei rischi. L'installazione dovrà essere fatta secondo le indicazioni del costruttore. Il girofaro e/o il beep di retromarcia sono sicuramente necessari nelle condizioni di presenza di persone terze non informate e formate sui rischi lavorativi, come ad es. nei mercati ortofrutticoli, o per la circolazione stradale, come previsto dal DM 28.12.1989.

Il faro che proietta una luce blu è uno degli accessori previsti attualmente dai costruttori, che vengono montati su richiesta, in conformità a quanto previsto dal DLgs 81/08.

Il clacson è invece un dispositivo obbligatorio e va tenuto sempre efficiente.

D. I carrelli commissionatori con postazione operatore elevabile, hanno barre laterali che vengono aperte o chiuse manualmente dall'operatore quando deve scendere o salire sul mezzo; se l'operatore cerca di aprirle mentre la postazione è in fase di salita o di

discesa questa si ferma, tuttavia se la postazione con l'operatore è ferma ad una certa altezza l'operatore stesso può tranquillamente sollevare le barre perché sono di fatto libere ed a quel punto si trova col vuoto davanti. ... cosa si può fare per mettere in sicurezza l'operatore senza dovere per forza richiedere al costruttore di riprogettare il carrello stesso?

R: Per quanto riguarda i carrelli commissionatori effettivamente sono costruiti secondo le caratteristiche da lei descritte.

Sopra i 1200 mm di quota il cancello si blocca fintantoché la piattaforma è in movimento. A piattaforma ferma il cancello è apribile. I costruttori prevedono, per i carrelli che possono operare ad una quota superiore a 2500 mm, nella dotazione del carrello una corda e imbracatura per la discesa in caso di emergenza. Non è previsto che l'operatore possa uscire dal cancello per sistemare la merce o altre operazioni. I cancelli non si aprono verso l'esterno e per aprirli bisogna sicuramente fare un'azione volontaria e anche scomoda di sollevamento verso l'alto dei correnti che costituiscono il parapetto.

Quindi, considerando che gli operatori devono essere muniti di specifica abilitazione conformemente all'art. 73 c. 5 DLgs 81/08 e devono possedere specifica idoneità alla mansione, considerando che i cancelli possono essere aperti solo in maniera volontaria, il rischio di caduta dall'alto viene considerato sotto controllo.

D. Nel 2011 un operatore del settore agricolo ha acquistato presso un rivenditore autorizzato una vendemmiatrice semovente nuova. Dopo circa un anno ha ricevuto una lettera da parte della ditta costruttrice in cui si faceva presente che il mezzo è sprovvisto di telaio antiribaltamento e che il proprietario del mezzo deve, a proprie spese, installare questo dispositivo.

Si chiede cortesemente di sapere:

- da quando le vendemmiatrici devono essere provviste di telaio antiribaltamento?
- se l'obbligo relativo al telaio antiribaltamento fosse antecedente alla data di immatricolazione del mezzo (marzo 2011), il produttore e il rivenditore avrebbero dovuto mettere in commercio macchine già in regola?
- l'installazione del dispositivo è a carico dell'attuale proprietario o del rivenditore/ditta produttrice?

R: La direttiva macchine recepita con DLgs 17/2010 prevede in allegato 1 i requisiti essenziali di sicurezza; nei punti 3.2.2, 3.4.3 e 3.4.4 sono trattati i rischi di ribaltamento o rovesciamento laterale, indicando l'obbligo di una struttura di protezione che garantisca alle persone trasportate un adeguato volume limite di deformazione.

Pertanto la macchina, se certificata CE sulla base di questa direttiva, doveva già soddisfare tali requisiti. In caso contrario sussiste una situazione da segnalare per la non conformità al Ministero dello Sviluppo Economico da parte dell'organo di vigilanza (SPISAL). Si ricorda che anche l'allegato V del DLgs 81/08 prevede, per le macchine costruite prima dell'emanazione delle direttive di prodotto (parte 2 – punto 2.4), la presenza di strutture di protezione. Sono sanzionabili i fabbricanti, i venditori, i noleggiatori e, se il difetto è palese come in questo caso, anche coltivatori diretti e i datori di lavoro che utilizzano la macchina.

9 - DPI (Dispositivi Protezione Individuali)

10 - DOCUMENTAZIONE e REGISTRO INFORTUNI

D. Quando un'azienda che è già in possesso di un registro infortuni apre una nuova sede o sposta l'attività nel territorio di una ULSS diversa da quella dove ha sede, deve vidimare un nuovo registro ?

*R. [SI è necessaria la vidimazione di un nuovo registro mentre all'interno della stessa ULSS è sufficiente un solo registro per diverse sedi aziendali]. **DAL NOVEMBRE 2014 NON E' PIU' OBBLIGATORIA LA VIDIMAZIONE !***

D. Come ci si comporta per la vidimazione del registro infortuni, nel caso di cantieri di breve durata fuori della propria sede aziendale ?

*R. [Se il cantiere è all'interno della stessa ULSS, non occorre vidimare un nuovo registro. Anche per i cantieri fuori del territorio della ULSS in cui si trova la sede aziendale, **NON** si deve vidimare un nuovo registro se i lavori hanno durata **INFERIORE** a 30 giorni. Se i lavori hanno durata **SUPERIORE** a 30 giorni deve essere presente almeno un registro per provincia anche nel caso di diversi cantieri operanti contemporaneamente]. **DAL NOVEMBRE 2014 NON E' PIU' OBBLIGATORIA LA VIDIMAZIONE !***

D. Sono un lavoratore autonomo senza dipendenti. Devo vidimare il registro infortuni ?

*R. [No, l'obbligo sussiste soltanto in caso di presenza di lavoratori dipendenti o equiparati (es. soci)] **DAL NOVEMBRE 2014 NON E' PIU' OBBLIGATORIA LA VIDIMAZIONE !***

D. Entro quanto tempo dall'inizio attività con dipendenti deve essere vidimato il registro infortuni ?

*R. [Il registro deve essere vidimato **PRIMA** di iniziare l'attività]. **DAL NOVEMBRE 2014 NON E' PIU' OBBLIGATORIA LA VIDIMAZIONE !***

D. Per quanto tempo dalla cessazione dell'attività si deve conservare il registro infortuni ?

*R. Il registro deve essere conservato per almeno 4 anni dall'ultima registrazione o, in assenza di registrazioni, dalla vidimazione. **DAL NOVEMBRE 2014 NON E' PIU' OBBLIGATORIA LA VIDIMAZIONE !***

D. Un infortunio che non supera tre giorni, deve essere registrato sul registro infortuni ?

R. Devono essere registrati tutti gli infortuni con prognosi pari o superiore ad un giorno (escluso quello dell'infortunio). In alcuni casi, ad esempio punture con ago potenzialmente infetto, è opportuno registrare anche gli infortuni senza assenza dal lavoro.

D. una società in accomandita semplice ha vidimato il registro infortuni; in data odierna la società si trasforma in ditta individuale e vengono modificati sicuramente codice fiscale (alfanumerico) e ragione sociale. E' necessario vidimare un nuovo registro infortuni o è sufficiente comunicare le variazioni ?

*R. Se si modificano il codice fiscale e la partita IVA, si tratta di una ditta diversa dalla preesistente anche se il datore di lavoro è lo stesso; pertanto serve un nuovo registro (se ha dipendenti) e non la variazione del precedente. Sa la ditta individuale NON HA DIPENDENTI o equiparati, il registro non è più necessario. **DAL NOVEMBRE 2014 NON E' PIU' OBBLIGATORIA LA VIDIMAZIONE !***

D. Chiedo cortesemente di sapere se è necessario effettuare la notifica prevista dall'art. 67 del D.Lgs. 81/2008 per un'attività di assemblaggio frigoriferi senza particolari lavorazioni pericolose con presenza di n. 3 operai + n. 1 impiegata. Sarà dislocarsi all'interno di un capannone artigianale esistente (già con agibilità) senza effettuare alcuna opera edilizia e quindi non è richiesta alcuna autorizzazione edilizia. Nel caso fosse necessario chiedo in sintesi la procedura e a chi va presentata.

R. Il tipo di attività è industriale e quindi rientra nei casi in cui è prevista la notifica se vi sono più di tre lavoratori (in questo caso sono 4). Il fatto di dover richiedere l'autorizzazione edilizia è irrilevante; occorre verificare che il capannone sia agibile come laboratorio (se è agibile come magazzino, non va bene). La notifica deve essere inviata allo SPISAL via Castellana 2 – Treviso per le aziende con sede nella ULSS 9 (fino all'emanazione del decreto previsto dal "decreto del fare" DECRETO-LEGGE 21 giugno 2013, n. 69, successivamente si invierà allo sportello unico per le attività produttive).

Devono essere comunicati all'organo di vigilanza competente per territorio i seguenti elementi informativi:

- a) descrizione dell'oggetto delle lavorazioni e delle principali modalità di esecuzione delle stesse;*
- b) descrizione delle caratteristiche dei locali e degli impianti.*

D. Dove devo andare per vidimare il registro infortuni di una nuova azienda?

R: L'art. 1 c 1 della L.R. 32/2014 stabilisce che "... il registro infortuni previsto all'art 403 del DPR 547/55 non è soggetto all'obbligo di vidimazione ... purché lo stesso sia tenuto in conformità a quanto stabilito dall'art 53 del DLgs 81/08 e smi". Tale norma è entrata in vigore dal 12.11.14

11 - TUTELA DEI LAVORATORI

D. chiediamo cortesemente se, il lavoro notturno per lavoratrici madri è VIETATO dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del

bambino , oppure fino al 7° mese del figlio. Vi chiedo delucidazioni, in quanto ho letto pareri diversi per la limitazione al lavoro notturno delle lavoratrici madri.

R. il D.Lgs. n° 66 del 08/04/2003 nel CAPO IV - Lavoro notturno stabilisce:

Art. 11 - Limitazioni al lavoro notturno

1

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.

*E' in ogni caso **vietato** adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di **un anno di età del bambino**, Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:*

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Le stesse disposizioni sono contenute anche nell'art. 53 del DLgs 151/2000 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

D. La presente per chiedere i canali nei quali è possibile inoltrare denunce per il mancato rispetto della sicurezza sui luoghi di lavoro.

R. E' sufficiente inviare un esposto allo SPISAL competente per sede dell'azienda spiegando quale problema si intende segnalare. Per la ULSS 9 - via Castellana 2 - 31100 Treviso. In caso di urgenza inviare via fax o telefono

ULSS9 TREVISO - via Sant'Ambrogio di Fiera, 37 - 31100 Treviso (TV) - Tel. Centralino 0422 3221

ultimo aggiornamento in data 24/12/2014