

**RACCOLTA DI QUESITI SULLA
APPLICAZIONE DEL D. LGS. 9/4/2008 N. 81**

a cura di Gerardo Porreca

Gennaio 2009

Presentazione

Il D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha introdotte diverse novità rispetto all'abrogato D. Lgs. 19/9/1994 n. 626 ed alla normativa in materia di salute e di sicurezza sul lavoro preesistente ma ha sollevato però diversi dubbi sulla sua corretta applicazione.

In attesa che il legislatore, nell'ambito degli interventi integrativi e correttivi previsti entro il 15/5/2009 si esprima e fornisca gli opportuni chiarimenti sugli argomenti contenuti nel D. Lgs. n. 81/2008 risultati dubbi ed al centro di vivaci discussioni, si presenta una raccolta dei più interessanti e ricorrenti quesiti pervenuti al sito www.porreca.it precisando che le risposte esprimono pareri strettamente personali e che le stesse hanno semplicemente la finalità di fornire un contributo per una corretta interpretazione dello stesso decreto legislativo, ben consapevoli che la risposta a qualche particolare quesito (vedi la nomina del medico competente e del responsabile dei lavori nei cantieri temporanei o mobili oppure l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione interno alle aziende) possa non raccogliere il consenso di qualcuno. I quesiti riguardano:

- 1) Il Titolo IV sui cantieri temporanei o mobili
- 2) La nomina del medico competente
- 3) L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione
- 4) La valutazione dei rischi e la redazione del DVR
- 5) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- 6) Le sanzioni ed il sistema sanzionatorio
- 7) Gli obblighi dei lavoratori autonomi e delle piccole imprese
- 8) Il campo di applicazione del D. Lgs. n. 81/2008
- 9) Il sistema di gestione della sicurezza
- 10) Le modalità di nomina del preposto
- 11) L'esonero dalla formazione degli RSPP
- 12) La sicurezza delle macchine
- 13) La formazione dei pontisti
- 14) La formazione del datore di lavoro

Gerardo Porreca

1) - Quesiti sul Titolo IV sui cantieri temporanei o mobili

QUESITO SULLA ANNOSA QUESTIONE DELLA NOMINA DA PARTE DEL COMMITTENTE DEL PROGETTISTA O DEL DIRETTORE DEI LAVORI QUALI RESPONSABILI DEI LAVORI NEI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI.

Ho partecipato ad alcuni convegni sulla applicazione del D. Lgs n. 81/2008 ed ho riscontrato delle discordanze sulla nomina del responsabile dei lavori.

Alcuni dicono che se non nominato dal committente, si identifica con il committente stesso. Altri dicono che la figura del Responsabile dei Lavori non può mai identificarsi con il Committente, anche se quest'ultimo dichiara di assumersi detto incarico, ma che coincide esclusivamente con il progettista o con il direttore dei lavori.

Le sarei grato se potesse darmi una sua interpretazione.

RISPOSTA

Sembra che sull'argomento della nomina del responsabile dei lavori, così come definito dall'art. 89 comma 1 lettera c) del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, l'Italia si sia divisa in due.

E' una figura, secondo una prima corrente di pensiero, che se il committente vuole nominare la deve individuare obbligatoriamente nel progettista, se si è nella fase di progettazione dell'opera, o nel direttore dei lavori, se si è nella fase di esecuzione dell'opera stessa e nel caso di lavori pubblici nel responsabile unico del procedimento (RUP)?, o, secondo l'altra corrente di pensiero, è una figura individuata ope legis in uno dei professionisti sopraindicati e quindi nominata automaticamente nel momento in cui il committente affida l'incarico di progettazione e di direzione dei lavori? E' una figura alla quale il committente fornisce un incarico, mediante delega, per l'assolvimento di alcuni o di tutti gli obblighi che la legge gli ha imposto e per l'adempimento dei quali il committente stesso è esonerato da responsabilità o è una figura, comunque e sempre presente, alla quale il legislatore ha affidato anche dei compiti esclusivi?

Queste sono le domande che da tempo ci si pone ripetutamente sull'argomento e che hanno sollevato e sollevano delle risposte le più disparate a seconda della loro provenienza, domande certamente degne per la loro ricorrenza e per i dubbi che le accompagnano di una risposta ufficiale da parte del legislatore o del Ministero del Lavoro e della Salute competente che tardano comunque a venire.

Lo scrivente propende per la prima interpretazione e cioè per quella che non vede l'automatica investitura del responsabile dei lavori. L'argomento è stato già oggetto di un precedente quesito la cui risposta ha sollevato dei commenti, neanche a dirlo, favorevoli e non, accompagnati ciascuno da delle argomentazioni più o meno valide.

Le conclusioni alle quali lo scrivente è pervenuto sono state fondate su alcune considerazioni e su alcune osservazioni che di seguito vengono ricordate e sintetizzate:

- la nomina del responsabile dei lavori da parte del committente non è obbligatoria ma è una sua scelta tant'è che non è stata esplicitamente inserita dal legislatore fra gli obblighi del committente;

- il committente, secondo le indicazioni fornite nella materia dalle direttive europee è, comunque, il primo destinatario degli obblighi ed è il perno della sicurezza nei cantieri temporanei o mobili; questa affermazione è stata anche confermata dalla giurisprudenza così come si desume dalla lettura delle numerose sentenze emesse dalla Corte di Cassazione penale sulla responsabilità del committente e raccolte nel "Repertorio delle sentenze" di

questo stesso sito per cui si ritiene che, in assenza di una esplicita nomina, il responsabile dei lavori è comunque il committente medesimo;

- ogni volta che il legislatore cita il “committente” nel Titolo IV del D. Lgs. n. 81/2008, che ha recepito integralmente il D. Lgs. n. 494/1996 e s.m.i., lo fa accompagnandolo con il termine “responsabile dei lavori” ed attraverso la congiunzione “o” a dimostrazione che tutti gli obblighi che sono posti a carico del committente possono essere addebitati alternativamente a carico del committente stesso oppure del responsabile dei lavori nel caso in cui questi sia stato nominato e sia stato delegato all’assolvimento degli obblighi del committente al momento dell’incarico. Una sola volta il termine “committente” non è seguito dalla espressione “o responsabile dei lavori” e ciò si verifica nell’art 93 comma 1 dello stesso D. Lgs. n. 81/2008, e ciò ovviamente in quanto in tale articolo è inserito l’obbligo da parte del committente di controllare proprio l’operato del responsabile dei lavori per cui è chiaro che non poteva essere diversamente;

- il legislatore, per quanto riguarda la nomina del responsabile dei lavori, ha preso in considerazione solo le fasi della progettazione e della esecuzione dell’opera. Per altre fasi legate alla realizzazione dell’opera, quale può essere la fase di gestione degli appalti e di scelta delle imprese, appare ovvio che la figura del responsabile dei lavori fa sempre capo ovviamente al committente dell’opera;

- ci sono dei casi in cui si ha difficoltà a sostenere la tesi della nomina ope legis ed automatica del responsabile dei lavori e nei quali sembra chiaro che la figura del responsabile dei lavori non può che essere ricoperta dal committente in prima persona, quale quelli nei quali non è prevista, ad esempio, la presenza di un progettista dell’opera, nonché casi in cui è prevista la presenza di più progettisti (delle strutture, architettonico, degli impianti, ecc.) nei quali non è chiaro a chi affidare ope legis l’incarico di responsabile dei lavori;

- il committente, ai sensi dell’art. 93 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008 “*è esonerato dalle responsabilità connesse all’adempimento degli obblighi limitatamente all’incarico conferito al responsabile dei lavori. In ogni caso il conferimento dell’incarico al responsabile dei lavori non esonera il committente dalle responsabilità connesse alla verifica degli adempimenti degli obblighi di cui agli articoli 90, 92, comma 1, lettera e), e 99*”, il che sta ad indicare chiaramente che il committente, con il conferimento dell’incarico al responsabile dei lavori, può trasferire e delegare a questi il compito di adempiere ad alcuni o a tutti gli obblighi che il legislatore ha originariamente posti a suo carico, fermo restando che comunque il committente stesso è tenuto a verificare che il responsabile dei lavori delegato adempia agli obblighi generali del committente trasferiti (art. 90), che provveda a verificare che il coordinatore in fase di esecuzione gli segnali le inadempienze delle imprese operanti in cantiere (art. 92 comma 1 lettera e) ed a verificare che abbia effettuata la notifica preliminare (art. 99);

- il legislatore non ha fissato i compiti del responsabile dei lavori. La sfera di competenza del responsabile dei lavori, proprio perché legata ad un incarico previsto dall’art. 93 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008, viene stabilita dal committente al momento del suo conferimento;

- l’unico compito che emergerebbe fissato ope legis per il responsabile dei lavori è quello che rinvia dalla lettura dell’art. 93 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008 che recita “*La designazione del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l’esecuzione (che si rammenta può essere fatta ai sensi dei commi 3 e 4 dell’art. 90 del D. Lgs. n. 81/2008 sia dal committente che dal responsabile dei lavori), non esonera il responsabile dei lavori dalle responsabilità connesse alla verifica dell’adempimento degli obblighi di cui agli articoli 91, comma 1, e 92, comma 1, lettere a), b), c) e d)” cioè alla verifica che sia il coordinatore in fase di progettazione che quello in fase di esecuzione assolvano agli obblighi che la legge ha loro assegnato.*

Si osserva, in proposito, che il comma 2 dell’art. 93 è l’unico del Titolo IV nel quale non viene citato il committente in alternativa al responsabile dei lavori. Quanto sopra ha portato alcuni a rafforzare la propria opinione che il legislatore con tale comma ha voluto

espressamente assegnare un obbligo esclusivo a carico del responsabile dei lavori e non anche del committente e quindi in definitiva a carico del progettista o del direttore dei lavori che si identificano ope legis in tale figura. “Tecnico controlla tecnico” si commenta a proposito.

Non si ritiene comunque di interpretare in tal senso tale disposizione ma si è più propensi a pensare che ci sia stata una omissione da parte del legislatore nel trascrivere il D. Lgs. n. 494/1996 e s.m.i., specie se si raffronta il contenuto dell’art. 93 comma 2 in esame con il corrispondente art. 6 comma 2 del D. Lgs. n. 494/1996, come modificato dal D. Lgs. 19i/11/1999 n. 528, che recita *“La designazione del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l’esecuzione, non esonera il committente o il responsabile dei lavori dalle responsabilità connesse alla verifica dell’adempimento degli obblighi di cui all’articolo 4, comma 1 (ora 91 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008), e 5, comma 1, lettera a) (ora 92 comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 81/2008)”*.

Tale convinzione che propende per una omissione del legislatore è avvalorata anche da alcune considerazioni secondo le quali non appare logico che il legislatore abbia voluto affidare ope legis un compito esclusivo, che comporta l’esonero da responsabilità da parte del committente, ad una figura (il responsabile dei lavori) che può pure non sussistere perché è nominata a discrezione del committente. In altre parole se il committente non nomina il responsabile dei lavori chi è tenuto a controllare l’operato dei coordinatori per la sicurezza?;

- essendo, inoltre, la nomina del responsabile dei lavori da parte del committente accompagnata con un trasferimento di obblighi di natura penale, la nomina medesima non può che essere accompagnata da una apposita delega avente i requisiti stabiliti dal legislatore nello stesso Testo Unico all’art. 16 con particolare riferimento al trasferimento del potere decisionale e di spesa;

- la Corte di Cassazione, in una sentenza della IV Sezione penale, la n. 23090 del 10/6/2008, emessa in riferimento ad un infortunio mortale occorso ad un lavoratore di una ditta appaltatrice il quale, mentre era intento a dei lavori di demolizione sopra di una scala all’altezza di circa sei metri, cadeva rimanendo infortunato mortalmente, è pervenuta alla conclusione che il responsabile dei lavori deve essere oggetto di una esplicita delega da parte del committente e con accettazione scritta da parte dello stesso (il che esclude una nomina ope legis) e che inoltre il committente è esonerato dal rispetto degli obblighi che eventualmente lo stesso ha inteso trasferire al responsabile dei lavori. In tale sentenza la Suprema Corte sostiene infatti che *“L’esonero del committente dalle responsabilità che la legge gli impone si verifica solo a seguito della nomina del responsabile dei lavori e nei limiti dell’incarico conferito a quest’ultimo”* e ha proseguito ribadendo che *“Dalla formulazione della suddetta norma, dunque, emerge chiaramente che il legislatore, nel prevedere l’esonero del committente dalle responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro nel cantiere, lo ha subordinato alla nomina di un responsabile dei lavori, nell’ambito però della delega ad esso conferita. Alla nomina del responsabile dei lavori si deve imprescindibilmente accompagnare un atto di delega, con il quale si attribuiscono al predetto responsabile dei lavori poteri decisionali, cui sono connessi evidenti oneri di spesa o, più in generale, la determinazione della sfera di competenza attribuitagli”*.

“Il legislatore, in sostanza” – ha proseguito la Corte di Cassazione – *“non ha predeterminato gli effetti della nomina del responsabile dei lavori, avendo stabilito espressamente che l’area di esonero della responsabilità del committente dipende dal contenuto e dall’estensione dell’incarico conferitogli”*. Ha concluso, infine, la Sez IV precisando che le condizioni perché vi sia un esonero da responsabilità del committente sono quindi la nomina di un responsabile dei lavori, la tempestività di detta nomina in relazione agli adempimenti da osservarsi in materia di sicurezza del lavoro e l’estensione della delega conferita al responsabile dei lavori ai predetti adempimenti;

L’osservazione fatta da un lettore sulla circostanza che la citata sentenza è stata emessa sulla base delle disposizioni fornite dal D. Lgs. n. 494/1996 e quindi prima della pubblicazione del D. Lgs. n. 81/2008 non si ritiene che sia influente in quanto si è nella convinzione che, avendo il legislatore con il nuovo Testo Unico confermato tutto quanto già

stabilito sull'argomento dal D. Lgs. n. 494/1996 ed avendo inteso solo imporre in più l'obbligo di individuare l'eventuale figura del responsabile dei lavori in quella del progettista o del direttore dei lavori, si è convinti che la Corte di Cassazione stessa, allorquando sarà interessata in vigenza del D. Lgs. n. 81/2008 non potrà che confermare le conclusioni alle quali è già pervenuta ed in particolare in merito alla necessità di una delega.

- E' giunta, infine, notizia, non ufficiale, che presso il Ministero del Lavoro si sono svolti alcuni incontri finalizzati a chiarire alcuni punti controversi contenuti nel D. Lgs. n. 81/2008 nonché a fornire degli indirizzi e delle interpretazioni univoche e che uno dei punti trattati è stato proprio quello relativo all'art. 93 sulla responsabilità dei committenti e dei responsabili dei lavori. Una interpretazione condivisa sull'argomento, che è emersa durante l'incontro, è che è necessaria da parte del committente una delega (specifica, inequivocabile e accettata) che attribuisca le responsabilità al responsabile dei lavori. Non risulta comunque che ci sia stata, almeno sinora, da parte del Ministero del Lavoro medesimo una espressione ufficiale sull'argomento.

Quelle appena espresse sono, quindi, le considerazioni che si sono potute formulare e gli elementi che si sono potuti raccogliere per arrivare ad una interpretazione che si ritiene la più corretta possibile su di una tematica che è certamente ancora discussa e che è tuttora al centro di un dibattito ancora aperto.

QUESITO SULLE MODALITA' DELLA FORMAZIONE DI AGGIORNAMENTO PER I COORDINATORI NEI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI PREVISTA DAL D. LGS. N. 81/2008.

L'allegato XIV del nuovo T. U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha introdotto l'obbligo di aggiornamento per i coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori nei cantieri temporanei o mobili con cadenza quinquennale e della durata complessiva di 40 ore. Quale è la decorrenza di tale obbligo di aggiornamento e quali sono le modalità di svolgimento dell'attività formativa? Un unico corso di 40 ore o distribuito su 8 ore annuali?

RISPOSTA

Il legislatore, nel fissare con l'allegato XIV al D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i contenuti minimi del corso di formazione per i coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori nonché per gli stessi di un aggiornamento ha precisato solo la cadenza quinquennale e la durata per un numero complessivo di 40 ma non ha fornito altre indicazioni né in merito al contenuto né sulle modalità di svolgimento dei corsi medesimi né tanto meno ha individuato l'organismo deputato a fornire degli indirizzi e delle istruzioni in merito.

Una cosa analoga si era già verificata con il D. Lgs. 23/6/2003 n. 195 relativo alla individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti (ASPP) ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori (RSPP) anche se in quella circostanza con l'art. 8-bis comma 5 il legislatore ebbe ad indicare nella Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano Stato Regioni l'organismo che avrebbe dovuto dare degli indirizzi più precisi in merito alle modalità ed ai contenuti dei corsi di aggiornamento stabiliti dallo stesso D. Lgs. n. 195/2003 e destinati a tali figure professionali.

In tale circostanza, si ricorderà, la Conferenza Stato-Regioni con molto ritardo, se si pensa che il legislatore aveva imposto a tali figure di completare il loro percorso formativo entro il 13/8/2004, ha emanato due Accordi sull'argomento uno del 26/1/2006 ed uno del 5/10/2006 con i quali venivano regolamentati sia i corsi di formazione che quelli di aggiornamento. In merito ai corsi di aggiornamento l'Accordo del 26/1/2008 al punto 3 fissava sia i contenuti

che la durata degli stessi in 40 o 60 ore per i RSPP, a seconda del macrosettore di appartenenza, ed in 28 per gli ASPP e si esprimeva altresì sulla possibilità di frequentare tali corsi di aggiornamento con la modalità della formazione a distanza mentre quello del 5/10/2006, al punto 3, precisava che *“la decorrenza del quinquennio di aggiornamento parte dalla data di conseguimento della laurea triennale e/o della data di conclusione del modulo B e/o dalla data di conclusione dell’aggiornamento previsto per coloro che possono fruire dell’esonero”*, ed ancora che *“i soggetti formatori autorizzati a fare i corsi di aggiornamento sono i medesimi autorizzati a fare i corsi di formazione, indicati dall’art. 2, comma 3, del D. Lgs. 195/03 e al punto 4 dell’Accordo (del 26 gennaio 2006)”* e che inoltre *“il monte ore complessivo di aggiornamento può essere distribuito nel quinquennio”*.

Ora per quanto riguarda l’aggiornamento dei coordinatori introdotto dal D. Lgs. n. 81/2008 si attende una analoga regolamentazione da parte delle Regioni o meglio della Conferenza Stato-Regioni che dovrà però tenere conto ovviamente di alcuni diversi parametri quali l’esonero dalla formazione base per coloro che sono in possesso delle lauree specificatamente indicate nell’art. 32 e la circostanza, per quanto riguarda l’aggiornamento che ci sono professionisti che hanno frequentato tale corso di formazione base anche più di dieci anni fa se non hanno addirittura frequentato quello di durata ridotta di 60 ore, consentito in alcuni casi particolari dall’abrogato D. Lgs. n. 494/1996. La logica suggerisce che saranno seguiti per analogia gli stessi criteri di quelli adottati per quanto riguarda la formazione dei RSPP e ASPP e si presume che trattandosi di corsi di aggiornamento gli stessi dovrebbero tenere conto in un certo qual modo del termine del corso di formazione base, frequentato ai sensi del D. Lgs. n. 494/1996, e che per quanto riguarda le ore di aggiornamento le stesse possano essere distribuite nell’arco del quinquennio. Si attendono analogamente delle direttive per quanto riguarda, inoltre, il ricorso alla formazione a distanza (FAD), consentita, come già detto, per la formazione degli RSPP e ASPP e già oggetto di numerosi quesiti pervenuti da più parti, nonché istruzioni sulle modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento (presenza minima garantita dei partecipanti, numero massimo di partecipanti per ogni corso, ecc.) che si ritiene debbano essere analoghe a quelle di svolgimento dei corsi di formazione base.

La speranza è che tali indirizzi pervengano al più presto e che non si ripeta il bailamme già a tutti noto che si è potuto riscontrare in occasione della formazione degli RSPP e ASPP. Nelle more la data di decorrenza del quinquennio non può che intendersi quella dell’entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2008 che ha introdotto l’obbligo di aggiornamento, che come è noto è avvenuta il 15/5/2008, e per quanto riguarda la distribuzione nel quinquennio stesso delle ore di aggiornamento ciascuno potrà regolarsi secondo le proprie esigenze professionali.

QUESITO SULLA ATTIVITÀ DI UN COORDINATORE CHE HA USUFRUITO DELLA NORMA TRANSITORIA EX ART. 19 DEL D. LGS. N. 494/1996.

Sono un tecnico industriale che ha conseguito la maturità attraverso la scuola professionale e che svolge da 12 anni il ruolo di Coordinatore in materia di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili in virtù del vecchio ed ormai abrogato art 19 del D. Lgs n. 494/96.

Visto che la mia abilitazione proviene dall'art 19 e visto che tale articolo è stato eliminato dal testo unico in quanto l'art 98 non riporta nessuna indicazione su chi, pur non rientrando nelle figure dell'art 98 c. 1, è ad oggi in possesso dei requisiti per poter fare il Coordinatore, le chiedo dal 16 maggio 2008 cosa devo fare?

Non cambia nulla in quanto sono comunque abilitato visto che i requisiti già acquisiti si mantengono per il futuro o devo ricominciare a studiare per acquisire un titolo di studio che rientri in quelli riportati nell'art 98 comma 1?

RISPOSTA

Le disposizioni di cui all'art. 98 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori, hanno avuto efficacia a partire dal 15/5/2008, data di entrata in vigore del Decreto Legislativo medesimo, e non contengono alcun riferimento alle disposizioni di legge già preesistenti in materia, come spesso il legislatore volutamente fa quando intende coordinare delle vecchie con le nuove disposizioni, per cui si è del parere che per chi, come lei, ha usufruito della norma transitoria contenuta nell'art. 19 del D. Lgs. n. 494/1996, essendo in possesso dei requisiti nello stesso indicati (attività lavorativa qualificata e formazione ridotta), non cambia nulla nel senso che potrà continuare a svolgere la sua attività di coordinatore per la sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, fermo restando che dovrà comunque, così come indicato nell'allegato XIV del D. Lgs. n. 81/2008 stesso, frequentare un corso di aggiornamento a cadenza quinquennale della durata di 40 ore.

QUESITO SULLA INCOMPATIBILITÀ FRA COORDINATORE IN FASE DI ESECUZIONE E RSPP DELLE IMPRESE ESECUTRICI.

La lettera f) dell'art. 89 recita che il CSE non può essere RSPP della/e impresa/e esecutrici dei lavori in cantiere.

Da una prima lettura trovo quanto esposto un po' complicato da gestire (soprattutto per il committente o R. L.) in quanto può accadere che durante la normale attività di un cantiere possono essere affidati lavori (direttamente o in sub) ad azienda il cui RSPP sia il CSE di quel cantiere stesso.

Essendo il sottoscritto Legale Rappresentante di una società di servizi che gestisce la sicurezza alle aziende per alcune delle quali svolge anche attività di RSPP e svolgendo anche l'attività di CSE cosa succede se in un cantiere qualunque dove sono già CSE dovessero essere affidati in appalto dei lavori ad una ditta di cui sono anche RSPP? Come mi devo comportare io, o la ditta appaltatrice o anche il committente?

RISPOSTA

Una sorta di incompatibilità operativa fra coordinatore in fase di esecuzione ed RSPP di una delle imprese esecutrici operanti in cantiere, stabilita ora con l'art. 89 comma 1 lettera f) del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, era emersa già prima che si esprimesse il Testo Unico a seguito della lettura dell'art. 5 del D. Lgs. n. 494/1996 in quanto in tali situazioni verrebbero a confluire nella stessa persona le funzioni di controllore e controllato. In pratica, ad esempio, il RSPP dell'impresa verrebbe a trovarsi, in qualità di coordinatore, nella inaccettabile condizione di dover verificare il POS che lui stesso ha redatto o che comunque ha collaborato a redigere ma ancor più a dover, mediante un obbligo sanzionato penalmente, controllare l'impresa per la quale svolge l'attività di RSPP. Lo stesso inoltre, ai sensi dell'art. 5 comma 1 lettera f) del D. Lgs. n. 494/1996, ora art. 92 comma 1 lettera f) del D. Lgs. n. 81/2008, sarebbe tenuto, in caso di presenza di situazioni di pericolo grave e immediato, a sospendere il cantiere fino alla eliminazione di tali situazioni da parte dell'impresa che, caso mai, dovrebbe chiedere a lui il suggerimento delle misure di prevenzione necessarie per mettersi in regola.

Diciamo, allora, che il Testo Unico è finalmente intervenuto a sanare tali tipi di situazione.

In conclusione, quindi, ed in risposta al quesito formulato nel caso in cui in uno dei cantieri nei quali sta svolgendo l'attività di coordinatore venisse interessata ad intervenire una

impresa per conto della quale lei svolge anche l'attività di RSPP lei è tenuto di fatto, per quanto riguarda quel cantiere, a rinunciare ad una delle due attività.

QUESITO SULLA NOMINA DEL COORDINATORE, SULLA NOTIFICA PRELIMINARE E SULLA REDAZIONE DEL POS E DEL PIMUS NEI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI.

Nel caso di un cantiere in cui è prevista la presenza di un'unica impresa per l'effettuazione di lavori di entità inferiore a 200 uomini-giorno ma in presenza di rischi di caduta dall'alto il committente che non ha l'obbligo di nominare il Coordinatore della Sicurezza in fase di progettazione è tenuto comunque a nominare Coordinatore della Sicurezza in fase di esecuzione? Il committente deve comunque notificare il cantiere agli organismi competenti, redigere il PIMUS e far redigere dall'impresa appaltatrice il POS?

RISPOSTA

Essendo prevista la presenza di un'unica impresa il committente, qualunque sia la natura dei lavori a realizzarsi e indipendentemente dal fatto che gli stessi richiedano il permesso di costruire o la denuncia di inizio attività non è tenuto, in base a quanto stabilito dai commi 3 e 4 dell'articolo 90 del D. Lgs. n. 81/2008, contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, a designare né il coordinatore in fase di progettazione né quello in fase di esecuzione i quali sono invece richiesti, salvo l'esonero di cui al comma 11 dello stesso articolo 90, nel caso della presenza di più imprese, anche non contemporanee oltre che nel caso in cui (comma 5) dopo l'affidamento dei lavori ad una unica impresa l'esecuzione dei lavori o di parte di essi venga affidata ad un'altra impresa dovendo in tal caso il committente designare il coordinatore in fase di esecuzione il quale, da quel punto in poi è tenuto a redigere il PSC.

Il committente nel caso segnalato non dovrà fare neppure (art. 99 comma 1 lettera c) la notifica preliminare agli organi di vigilanza competenti in quanto si è in presenza di un'unica impresa e per lo svolgimento di lavori di entità presunta non uguale o superiore a 200 uomini-giorno. In ogni caso comunque il datore di lavoro dell'impresa esecutrice, fosse pure l'impresa che opera in cantiere unica, deve redigere, così come indicato nell'art. 96 comma 1 lettera g) del Testo Unico, il piano operativo di sicurezza (POS) anche nel caso in cui non vi sia una impresa affidataria ed un coordinatore in fase di esecuzione al quale l'impresa affidataria è tenuta a trasmetterlo (art. 101 comma 3).

Per quanto riguarda, infine, il piano di montaggio, uso e smontaggio del ponteggio (Pi.I.M.U.S.) l'obbligo della sua redazione, ai sensi dell'art. 136 comma 1 del Testo Unico, è a carico del datore di lavoro dell'impresa che deve montare il ponteggio e lo stesso lo dovrà fare tra l'altro servendosi di personale e sotto la sorveglianza di un preposto appositamente addestrati (art. 136 commi 6).

2) - Quesiti sulla nomina del medico competente

QUESITO SULL'OBBLIGO DELLA NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE.

Siamo una società di servizi che si interessa di sicurezza sul lavoro e desideriamo conoscere un parere sull'interpretazione dell'art. 25 del D. Lgs. n. 81 del 09/04/2008 al riguardo della asserzione "ove necessario" riportata al comma 1 capoverso a) dello stesso articolo.

La nostra perplessità è legata alla individuazione della obbligatorietà o meno della nomina del medico competente nei casi in cui la sorveglianza sanitaria non sia prevista.

RISPOSTA

Nell'articolo 25 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono indicati gli obblighi a carico del medico competente e da una attenta lettura si osserva che la sorveglianza sanitaria è solo uno degli obblighi di questa figura professionale (lettera b) potendosi individuare altri che con la sorveglianza sanitaria stessa non hanno nulla a che fare, quale ad esempio la predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, l'attività di formazione ed informazione, l'organizzazione del servizio di primo soccorso tutti indicati nella lettera a) oppure la visita agli ambienti di lavoro (lettera l), ecc.

L'articolo 18 del Testo Unico sugli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti, d'altro canto, se pure al comma 1 lettera a) indica che gli stessi devono nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal Testo Unico, lasciando quindi pensare indirettamente, a seguito di una prima lettura, che la nomina del medico competente fosse obbligatoria soltanto nel caso di obbligatorietà della sorveglianza sanitaria, alla lettera g) dello stesso comma 1 indica però che il datore di lavoro e i dirigenti devono *“richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto”* e quindi di conseguenza l'osservanza anche di tutti gli altri obblighi indicati nell'art. 25 oltre a quello della sorveglianza sanitaria.

Quindi, a seguito di una lettura combinata dei due citati articoli 25 e 18 del Testo Unico e di una interpretazione logica, si è del parere che la frase *“ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria”* che compare al comma 1 lettera a) dell'art. 25 debba essere letta ed interpretata nel senso di *“ai fini della programmazione della sorveglianza sanitaria, ove necessaria”* il che corrisponderebbe all'obbligo, come già indicato nel quesito, della individuazione di un medico competente anche nei casi in cui non sia prevista la sorveglianza sanitaria.

Osserviamo comunque che se questa era la volontà del legislatore il Testo Unico sarebbe dovuto essere stato più chiaro sull'argomento indicando ad esempio esplicitamente nel testo della lettera a) del comma 1 dell'art. 18 che il datore di lavoro ed i dirigenti devono nominare il medico competente *“per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria (nonché dei compiti) previsti dal presente decreto legislativo”*.

Sull'argomento e sulla nuova figura del medico competente, quale collaboratore del datore di lavoro e del RSPP, si consulti un approfondimento all'indirizzo:

<http://www.porreca.it/Approfondimento.%20Il%20ruolo%20del%20medico%20competente%20nel%20Testo%20Unico..pdf>

3) - Quesiti sulla istituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione

QUESITO SULLA DEFINIZIONE DI RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP) INTERNO E ESTERNO
--

Si chiede una interpretazione del termine “interno” riferita alla figura del RSPP, nei casi per i quali il Testo Unico prevede l'obbligo di avere un RSPP “interno”. Il Testo Unico parla espressamente di RSPP interno (non più solo di SPP interno) ma non dà indicazioni su cosa debba intendersi per interno né parla di “dipendente” o fa riferimento ad altre forme del contratto o rapporto di lavoro. Più esplicitamente il RSPP può essere un co.co.pro?

RISPOSTA

Si è del parere che il legislatore con l'art. 31 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 ha voluto ribadire e precisare, in merito al servizio di prevenzione e protezione nei casi indicati nel comma 5 dell'articolo 8 medesimo, quello che già emergeva dalla lettura dell'art. 8 del D. Lgs. 19/9/1994 n. 626 e cioè che lo stesso servizio deve essere interno all'azienda e che l'RSPP deve essere alle dipendenze del datore di lavoro e non anche esterno. In altre parole si ritiene che, secondo quanto deriva da una interpretazione logica delle disposizioni di legge, all'espressione "interno all'azienda", che compariva nel comma 2 dello stesso articolo 8 e che ora è riportata nell'art. 31 del Testo Unico, vada attribuito il significato di "dipendente dell'azienda".

Se esaminiamo con attenzione la sequenza delle disposizioni già dettate dal D. Lgs. n. 626/1994 si osserva che con il comma 1 dell'art. 8 il legislatore esordisce stabilendo che il datore di lavoro, salvo quanto previsto dall'art. 10 relativo alla facoltà di svolgimento diretto, deve organizzare il servizio di prevenzione e protezione e lo può fare o all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, oppure incaricando persone o servizi esterni all'azienda medesima secondo le regole di cui all'articolo stesso.

Per far ciò quindi il datore di lavoro (comma 2) designa all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, una o più persone da lui dipendenti per l'espletamento dei compiti assegnati al servizio di prevenzione e protezione tra le quali persone (e quindi alle sue dipendenze) annovera il responsabile del servizio che deve essere in possesso delle capacità e dei requisiti professionali fissati dall'articolo 8-bis, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza e rimarca ancora il legislatore con il comma 3 che i dipendenti di cui al comma 2 devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati e non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico..

In base al comma 4, poi, il datore di lavoro, allo scopo di integrare l'azione di prevenzione e protezione del servizio interno, può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie e anzi secondo il comma 6 lo stesso datore di lavoro, se la capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sono insufficienti, deve, con un obbligo inserito successivamente a seguito della nota sentenza di condanna della Corte di Giustizia europea essendo stato indicato nel testo originario del D. Lgs. n. 626/1994 la sola possibilità, far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

Si osservi che il legislatore sia nel D. Lgs. n. 626/1994 che nel D. Lgs. n. 81/2008 quando fa riferimento ad una organizzazione interna del servizio di prevenzione e protezione parla di "dipendenti" mentre quando fa riferimento ad una struttura di prevenzione e protezione esterna parla di "persone o servizi esterni".

Lo stesso comma 6 comunque, nel fissare l'obbligo di servirsi di persone aventi capacità e requisiti professionali adeguati, faceva salvo quanto indicato nel comma 5 dello stesso articolo 8 il quale nel caso di aziende comportanti particolari rischi ed in particolare:

- a) nelle aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175 e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso;
- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti e laboratori nucleari;
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) nelle aziende industriali con oltre duecento lavoratori dipendenti;
- f) nelle industrie estrattive con oltre cinquanta lavoratori dipendenti;
- g) nelle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private,

imponere che il servizio di prevenzione e protezione fosse comunque interno all'azienda, ovvero all'unità produttiva e quindi di conseguenza che fosse costituito integralmente, compreso ovviamente il RSPP, da personale dipendente dall'azienda medesima. Rimaneva salvo, evidentemente, che anche in tal caso il datore di lavoro potesse servirsi di persone e servizi esterni all'azienda per integrare l'azione del servizio di prevenzione e protezione interno.

Ora con l'art. 31 del D. Lgs. n. 81/2008 contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro il legislatore ha confermato tutto quanto già indicato nell'art. 8 del D. Lgs. n. 626/1994 aggiungendo volutamente, con il comma 7, che nel caso delle aziende particolari sopracitate “il responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere interno” e dando, altresì, con il comma 4 una interpretazione dell'espressione “servizio interno” nella direzione che è stata già sopra indicata allorquando precisa che “Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32”.

Tutte le considerazioni fatte dal lettore circa le capacità professionali del RSPP, i tempi, la disponibilità, la reperibilità, il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, l'efficacia del ruolo, la garanzia della presenza assidua ecc e che il lettore medesimo ha individuato erroneamente e un po' presuntuosamente come peculiari del tecnico esterno a sfavore di quello interno dipendente dall'azienda, hanno messo in evidenza tutte quelle caratteristiche che normalmente vengono richieste a qualsiasi RSPP e che lo stesso deve garantire sia che sia interno o esterno in quanto sono strettamente legate alla natura dei compiti che lo stesso è chiamato a svolgere. La caratteristica in più che il legislatore chiedeva con il comma 5 del D. Lgs. n. 626/1994 ed ora chiede con il comma 7 dell'art. 31 del D. Lgs. n. 81/2008 per quelle attività particolari specificate negli stessi commi è proprio quella di una dipendenza interna di tutti i componenti del SPP il che non può che voler dire che gli stessi debbano far parte obbligatoriamente dell'organico interno all'azienda. Sarà cura poi del datore di lavoro, ovviamente, considerati i vari tipi di rapporto di lavoro che oggi si possono riscontrare, di rendere comunque compatibile la natura del rapporto di lavoro stesso con le esigenze che il RSPP ha per lo svolgimento dei compiti che è chiamato a svolgere.

Se si vuol dare una lettura delle disposizioni di legge diversa da quella sopraindicata e nel senso che solo per l'incarico del RSPP il datore di lavoro possa far ricorso a collaboratori esterni, quale può essere un co.co.pro., e se si parte dal presupposto che, così come deve essere, qualunque sia il RSPP questi debba offrire comunque tutte le garanzie e le caratteristiche sopraindicate che gli vengono richieste per adempiere compiutamente a tutti i compiti affidatigli, quale differenza ci sarebbe allora fra un RSPP interno ed uno esterno e perché mai il legislatore avrebbe fatta la esplicita richiesta di avere un RSPP interno?

QUESITO SULLA ISTITUZIONE DEL SPP PER UN GRUPPO DI IMPRESE

Secondo l'art. 31 del D. Lgs. n. 81/2008 si può istituire un unico servizio di prevenzione e protezione nel caso di gruppi di imprese. Non si capisce però come si può mettere in atto praticamente un modello del genere. In altri termini con una soluzione del genere viene da porsi delle domande. Può un datore di lavoro nominare più RSPP o può un datore di lavoro nominare come ASPP una persona esterna alla propria azienda, oppure ancora può una stessa persona essere nominata ASPP da più datori di lavoro?

RISPOSTA

Il D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, ha confermato quanto già era stato stabilito dal D. Lgs. n. 626/1994 e s.m.i in merito alla istituzione del servizio di prevenzione e protezione. Le disposizioni relative a tale servizio, infatti, erano già contenute negli articoli 8 e 8 bis del D. Lgs. n. 626/1994, così come

introdotto dal D. Lgs. 23/6/2003 n. 195, ed ora sono riportate nell'art. 31 del D. Lgs. n. 81/2008.

Secondo le disposizioni contenute in quest'ultimo articolo il servizio di prevenzione e protezione deve essere istituito presso qualsiasi azienda che occupa lavoratori dipendenti o ad essi equiparati e lo stesso può essere diretto, interno o esterno.

Al servizio diretto, come è noto, può far ricorso, ai sensi dell'art. 34 del citato D. Lgs. n. 81/2008, l'azienda che si trova nelle ipotesi previste nell'allegato 2 dello stesso decreto, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. In tali casi il datore di lavoro si impegna a svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi indicati nell'art. 33 nonché quelli di primo soccorso, di prevenzione incendi e di evacuazione previa frequenza di un apposito corso di formazione (sulla formazione del datore di lavoro nel caso di svolgimento diretto del servizio di prevenzione e protezione si consulti la risposta ad un quesito posto sullo stesso tema e consultabile su questo stesso sito).

Il servizio di prevenzione e protezione interno, invece, intendendosi come tale un servizio costituito da personale tutto alle dipendenze del datore di lavoro, compreso il responsabile del servizio medesimo, è obbligatorio nei casi indicati nel comma 6 dell'art 31 del D. Lgs. n. 81/2008 e cioè:

- a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

e sulla sua composizione e sulle sue caratteristiche si consulti un chiarimento riportato su questo stesso sito.

La facoltà che ha il datore di lavoro di assumere in proprio le funzioni di RSPP nel servizio diretto e l'obbligo di istituire un SPP interno non escludono ovviamente la possibilità di avvalersi di consulenti esterni per particolari problemi da risolvere in azienda.

Ora, escludendo le aziende in cui il datore di lavoro ricorre alla facoltà di svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione e quelle per le quali tale servizio deve essere obbligatoriamente interno, in tutti gli altri casi il servizio di prevenzione e protezione può essere in pratica o tutto interno o tutto esterno oppure misto nel senso che ad esso, con riferimento sia al RSPP che all'ASPP, può appartenere personale sia dipendente dell'azienda che esterno alla stessa. Alle persone o servizi esterni il datore di lavoro, ai sensi del comma 4 dell'art. 31, è tenuto comunque a ricorrere allorquando all'interno della sua azienda o unità produttiva non ha dipendenti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali richiesti dall'art. 32 (in una prima versione del D. Lgs. n. 626/1994 era stata data facoltà al datore di lavoro di farlo, facoltà successivamente tramutata in obbligo a seguito di una nota sentenza della Corte di Giustizia europea).

In altri termini quindi ed in risposta al quesito formulato si può di fatto verificare il caso in cui il SPP è interno all'azienda ma è coordinato da un RSPP esterno o al contrario che il RSPP ed il servizio è interno e qualche ASPP può essere esterno perché il datore di lavoro ha dovuto far ricorso allo stesso ad esempio perché in possesso di una competenza tecnica specifica necessaria per la propria azienda.

Il D. Lgs. n. 81/2008, inoltre, nel confermare le disposizioni già dettate dal D. Lgs. n. 626/1994 con l'art. 8 bis ne ha aggiunte delle altre riguardanti proprio il servizio di prevenzione e protezione interno allorquando ha stabilito con il comma 7 dell'art. 31 che in

tali ipotesi il RSPP deve essere comunque interno. E' stato aggiunta altresì con il comma 8 la possibilità di ricorrere a servizi di prevenzione e protezione comuni essendo indicato in tale comma che *“nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile”*.

Secondo quest'ultima disposizione, quindi, nel caso di aziende che hanno più unità produttive territorialmente distribuite, intendendosi per unità produttiva ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008 lo *“stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale”*, è ammissibile sia la soluzione di un servizio di prevenzione e protezione unico che quella di più servizi di prevenzione e protezione uno per ogni unità produttiva. La stessa soluzione si può adottare, altresì, nel caso di gruppi di imprese le quali possono servirsi di un unico servizio di prevenzione e protezione che può essere benissimo interno ad una impresa del gruppo ed esterno per le altre imprese facenti parte del gruppo. Resta fermo che in entrambi i casi, secondo quanto disposto dall'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008, la designazione del RSPP rimane comunque un obbligo indelegabile a carico della figura individuata quale datore di lavoro della singola unità produttiva o della singola impresa del gruppo al quale, secondo i dettami del Testo Unico, il RSPP è tenuto a rispondere direttamente, interno o esterno che sia.

La soluzione del servizio unico per più imprese in fondo è forse quella più consigliata, specie se queste operano nella stessa area geografica, in quanto è possibile organizzare una struttura ben attrezzata e qualificata in grado di garantire interventi anche specializzati nell'ambito delle singole imprese del gruppo. L'unica accortezza da avere, però, in questo tipo di soluzione è quella che il servizio sia fornito di uomini e mezzi sufficienti ed adeguati al numero delle aziende da seguire e che possa dedicare alle stesse tutto il tempo da esse richiesto e ciò nel rispetto della disposizione di cui al comma 2 dell'art. 31 in base al quale gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, interni o esterni, *“devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati”* ed inoltre *“non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico”*.

Nel caso di servizi di prevenzione e protezione comuni si ravvisa comunque la opportunità di designare, nell'ambito della singola unità produttiva o nell'ambito della singola impresa facente parte del gruppo, un collaboratore interno al quale affidare l'organizzazione dei rapporti con il servizio di prevenzione e protezione esterno e che sia possibilmente prossimo nella scala gerarchica al datore di lavoro dell'impresa o dell'unità produttiva, tenuto conto delle sempre possibili implicazioni penali che comunque rimangono in capo al datore di lavoro.

4) - Quesiti sulla valutazione dei rischi e sulla redazione del DVR e del DUVRI

QUESITO SULL'OBBLIGO DELLA REDAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI INTERFERENZIALI (DUVRI) DA PARTE DEL COMMITTENTE DATORE DI LAVORO.

Con la presente vorrei porre una domanda relativa alla risoluzione delle interferenze in ambito lavorativo.

Faccio parte di una ditta appaltatrice che lavora all'interno di stabilimenti industriali e qualcuno dei committenti "vuole" che noi ditte appaltatrici individuiamo le interferenze fornendo una documentazione scritta.

Secondo l'art. 26 del Testo Unico 81/2008 il committente deve promuovere la cooperazione tra le ditte appaltatrici, ma in diversi casi invece di fornire un documento

ufficiale che possa risolvere il problema delle interferenze forniscono solo moduli da riempire e restituire. Ora il problema secondo me lo deve risolvere il committente e non le ditte appaltatrici che giustamente non possono sobbarcarsi anche le responsabilità del committente.

Le chiedo dunque un suo punto di vista sulla questione.

RISPOSTA

Sono numerosi i quesiti che pervengono su questo argomento e tutti dello stesso tenore il che sta ad indicare che l'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008 non è stato ancora metabolizzato dai committenti appaltanti che ricevono nell'ambito della propria azienda le ditte alle quali hanno affidato dei lavori o dei servizi in appalto.

Lei ha inquadrato molto bene la faccenda perché è ovviamente di chi riceve l'obbligo oltre che della verifica tecnico professionale della ditta appaltatrice, del coordinamento, della informazione e della cooperazione, di individuare i rischi interferenziali e di redigere il famoso documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI) da allegare fra l'altro al contratto di appalto.

E' un vezzo molto diffuso quello che viene segnalato in quanto l'appaltante tende a scaricare le responsabilità agli appaltatori il cui obbligo è di informare il committente dei rischi che con la sua attività porta in azienda e di collaborare alla redazione del DUVRI e non certo di individuare quei rischi che trova dei quali anzi deve essere informato preventivamente. Un comportamento di tal genere da parte del committente in genere sta ad indicare, tra l'altro, che lo stesso non ha curato approfonditamente una effettiva valutazione dei rischi esistenti nella propria azienda in quanto a ben pensare il DUVRI, che si differenzia dal DVR per la presenza di una lettera "U", che sta per unico, e di una lettera "I", che sta per interferenziale, altro non è che uno stralcio DVR medesimo mirato a porre in evidenza le problematiche specifiche di sicurezza relative ai lavori affidati con quel contratto di appalto al quale lo stesso DUVRI va allegato.

Analogo ragionamento vale per la individuazione e la stima dei costi della sicurezza inerente all'appalto specifico che non può essere che a carico del committente e la cui assenza, secondo quanto indicato dall'art. 26 comma 5 del D. Lgs. n. 81/2008, può essere motivo di nullità del contratto ai sensi dell'art. 1418 del codice civile.

QUESITO SULL'AUTOCERTIFICAZIONE DEI RISCHI.

L'oggetto della domanda è l'autovalutazione dei rischi che può essere fatta nelle microaziende. Quale è l'importanza di tale autovalutazione e cosa mi fa capire che ho valutato i rischi in azienda? In realtà il DVR dovrebbe essere fatto per tutte le aziende, o mi sbaglio? Per dichiarare inoltre di aver fatto tale autovalutazione dei rischi esistono modelli prestampati?

RISPOSTA

Lei dice: io dichiaro di aver fatto l'autovalutazione dei rischi in quanto lo posso fare, essendo datore di lavoro di una microimpresa, e poi si interroga su che valore ha questa dichiarazione e come può fare a capire di aver valutato i rischi presenti in azienda.

I termini della faccenda vanno invertiti nel senso che lei, per prima cosa, deve effettuare una valutazione effettiva dei rischi presenti nella sua attività lavorativa, così come devono farlo, ai sensi dell'art. 4 comma 1 dell'ex D. Lgs. n. 19/9/1994 n. 626 e degli articoli 17 comma 1 e 28 comma 1 del subentrato D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tutte le aziende aventi anche un solo lavoratore dipendente o ad esso equiparato, affidando la valutazione stessa, se non è in grado di farla, a

tecnici competenti interni o esterni alla sua azienda, e poi, se si trova come si trova nelle condizioni previste dall'art. 29 comma 5 dello stesso D. Lgs. n. 81/2008 (datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori), invece di compilare, a conclusione della valutazione, la relazione sui risultati della valutazione contenente tutti gli elementi indicati nell'art. 28 comma 2, può usufruire, ai sensi dell'art. 29 comma 5, della possibilità di autocertificare di averla fatta, a meno che non svolga particolari attività comportanti particolari rischi indicate nell'art 31 comma 6 lettere a), b), c), d) e g), fornendo comunque in essa precise indicazioni sui rischi individuati e valutati e sulle modalità adottate per la valutazione medesima, documentazione da tenere in azienda a disposizione degli organi di vigilanza nell'ambito di una loro eventuale vigilanza ispettiva.

Quindi in sintesi è la redazione del documento di autocertificazione di aver fatto la valutazione dei rischi che il legislatore consente alle aziende che occupano fino a dieci lavoratori e non anche assolutamente di non fare la valutazione dei rischi medesima che è obbligatoria per tutti ed è il perno insostituibile della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nei luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda, infine, la modulistica si fa presente che non esistono modelli prestampati per la compilazione dell'autocertificazione di avere effettuata la valutazione dei rischi. Una ulteriore agevolazione che il D. Lgs. n. 81/2008 ha, inoltre, previsto con l'art. 29 comma 6 e che sarà concessa alle aziende che occupano fino a 50 lavoratori, è quella che la suddetta valutazione potrà essere fatta sulla base di procedure standardizzate che dovranno essere fissate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro entro e non oltre il 31 dicembre 2010.

QUESITO SULLA REDAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR) PER AZIENDE CON PIU' UNITA' PRODUTTIVE.
--

Desidererei conoscere se una ditta che ha oltre 100 piccole filiali con un massimo di circa 10 unità in tutta Italia oltre alla sede centrale con 300 dipendenti è obbligata ad elaborare oltre 100 DVR o è sufficiente effettuare un solo DVR.

RISPOSTA

La valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) è, per espressa indicazione del legislatore, un obbligo indelegabile del datore di lavoro ed il DVR è un documento aziendale per cui nel caso in cui una azienda ha più unità operative, anche dislocate in sedi diverse ma che fanno comunque capo allo stesso datore di lavoro, il documento di valutazione dei rischi è unico e nello stesso va riportata l'analisi dei rischi e vanno indicate le conseguenti misure di sicurezza adottate per ciascuna delle strutture nelle quali si svolge l'attività lavorativa aziendale.

Tenga però presente, a proposito, che anche se si redige un unico documento di valutazione dei rischi per tutta l'azienda, è comunque necessario che copia di esso o stralcio dello stesso venga tenuto presso ciascuna delle unità produttive e ciò sia per la necessità pratica di poterlo consultare sul posto sia, e soprattutto, per rispettare l'obbligo di cui all'art. 29 comma 4 del D. Lgs. n. 81/2008, già contenuto nell'art. 4 comma 3 del D. Lgs. n. 626/1994) e la cui inosservanza è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.000 euro, in base al quale il DVR deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi. Ciò vale anche ed a maggior ragione per il documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI) di cui al comma 3 dell'art 26 del D. Lgs. n. 81/2008, documento che il datore di lavoro deve redigere ed allegare al contratto di appalto o d'opera in caso di affidamento di lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi da effettuarsi all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva della stessa.

5) - Quesiti sul rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

QUESITO SULLA DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST).

Sono un RSPP e vorrei chiederle chiarimenti a riguardo dell'obbligo, che sembra imposto dal nuovo T. U., di accettazione del RLST da parte di un'azienda, qualora ne fosse sprovvista. Non sono previste sanzioni a carico del datore di lavoro che non provvede alla nomina del RLS, ma gli artt. 48 commi 1 e 6 sembrano imporre all'azienda l'accettazione del RLST.

RISPOSTA

L'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) non è un obbligo del datore di lavoro bensì un diritto-dovere dei lavoratori. A carico del datore di lavoro invece sussiste l'obbligo, ai sensi dell'art. 18 comma 1 lettera aa) di comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, obbligo penalmente sanzionato dall'art. 55 comma 4 lettera o) del D. Lgs. n. 81/2008 con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500, nonché di partecipare ai sensi dell'art. 48 comma 3 dello stesso decreto legislativo, se nell'ambito della propria azienda non è stato designato il RLS, ad un Fondo istituito presso l'INAIL per il sostegno alla piccola media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità con un contributo fissato e pari (art. 52 comma 2 lettera a) a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda o unità produttiva.

Il meccanismo sopraindicato è stato chiaramente introdotto dal legislatore da un lato per avere una garanzia che in ogni azienda fosse presente comunque un RLS e dall'altro per invogliare i datori di lavoro ad attivarsi affinché i lavoratori della propria azienda provvedano ad eleggersi un loro rappresentante per la sicurezza.

Secondo quanto poi stabilito dall'art. 48 comma 6 del Testo Unico, inoltre, l'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo sopraindicato comunica alle aziende nella quale non è stato designato l'RLS ed ai lavoratori della stessa il nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) il quale ha il potere di accedere sul luogo di lavoro ed ha tutti i diritti ed esercita tutte le competenze del RLS interno non designato. Nel caso infine che l'azienda impedisca l'accesso al RLST questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Si fa presente, infine, e questa è una novità assoluta, che l'esercizio delle funzioni del RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

6) - Quesiti sulle sanzioni e sul sistema sanzionatorio

QUESITO SULLE SANZIONI DA APPLICARE IN CASO DI MANCANZA DEI REQUISITI DI SICUREZZA SULLE MACCHINE MARCATE CE.
--

Nel caso di una macchina marcata CE sulla quale viene riscontrata l'assenza di più requisiti essenziali di sicurezza previsti dal D.P.R. n. 459/1996 va applicata in base al nuovo Testo Unico un'unica contravvenzione e quindi un'unica prescrizione o una contravvenzione per ogni singolo RES risultato mancante?

RISPOSTA

Per rispondere al quesito dobbiamo fare riferimento all'art. 70 del D. Lgs. n. 81/2008 contenente il Testo Unico e relativo ai requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro. Secondo il comma 1 di tale articolo infatti *“Le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto”* che nel nostro caso sono contenute nel D.P.R. n. 459/1996. Per quanto riguarda le sanzioni lo stesso articolo 70 al comma 4 dispone che *“Qualora gli organi di vigilanza, nell'espletamento delle loro funzioni ispettive, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, accertino che un'attrezzatura di lavoro messa a disposizione dei lavoratori dopo essere stata immessa sul mercato o messa in servizio ai sensi della direttiva di prodotto, in tutto o in parte, risulta non rispondente a uno o più requisiti essenziali di sicurezza previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari di cui al comma 2, ne informano immediatamente l'autorità nazionale di sorveglianza del mercato competente per tipo di prodotto. In tale caso le procedure previste dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, vengono espletate:*

a) dall'organo di vigilanza che ha rilevato la non rispondenza in sede di utilizzo, nei confronti del datore di lavoro utilizzatore dell'esemplare di attrezzatura oggetto dell'accertamento, mediante apposita prescrizione a rimuovere la situazione di rischio determinata dalla mancata rispondenza ad uno o più requisiti essenziali di sicurezza;

b) dall'organo di vigilanza territorialmente competente, nei confronti del fabbricante e dei soggetti della catena della distribuzione, alla conclusione dell'accertamento tecnico effettuato dall'autorità nazionale per la sorveglianza del mercato”.

Ora dalla lettura dell'articolo 70 del Testo Unico sembra emergere che nel caso che l'organo di vigilanza individui in una macchina una o più deficienze indicate nel D.P.R. n. 459/1996 debba adottare un unico provvedimento di prescrizione e quindi contestare un'unica contravvenzione facendo il Testo Unico riferimento esplicitamente alla non rispondenza di *“uno o più requisiti essenziali di sicurezza”* e indicando che la prescrizione ex D. Lgs. n. 758/1994 è finalizzata a rimuovere una situazione di rischio determinata dalla mancanza di *“uno o più requisiti essenziali di sicurezza”*.

Se questa è l'interpretazione giuridica corretta da dare alle disposizioni di cui all'art. 70 del Testo Unico si fa osservare che la stessa cozza assolutamente con la logica in quanto da una parte si rischierebbe assurdamente di sanzionare in eguale misura chi non ha rispettato un requisito essenziale di sicurezza previsto per le macchine marcate CE rispetto a chi invece le utilizza in presenza di numerose deficienze in materia di sicurezza e dall'altra si disattenderebbe un principio fissato dalla legge delega n. 123/2007 riguardante la gradualità della pena rispetto alla gravità delle situazioni di rischio alle quali vengono esposti i lavoratori dipendenti, oltre al fatto che, così come è stato fatto notare da alcuni magistrati in occasione del precedente Testo Unico ritirato dal Governo nel 2005, si potrebbe individuare in tale meccanismo sanzionatorio una sorta di depenalizzazione di fatto delle norme in materia di sicurezza delle macchine e quindi un abbassamento del livello di guardia della sicurezza dei lavoratori.

A proposito di quanto sopra detto c'è da fare osservare poi che quando il legislatore ha voluto prevedere delle ipotesi sanzionatorie distinte lo ha fatto esplicitamente così come è possibile riscontrare nell'art. 87 dello stesso Testo Unico per quanto riguarda le sanzioni per le attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto e per quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente alla emanazione di tali norme. In tale articolo, infatti, al comma 1 lettera a) ed al comma 2 lettera a), le sanzioni sono state graduate e riferite a dei singoli punti dell'allegato V (e tra l'altro neanche a tutti se si osserva che i requisiti generali di cui alla Parte I dello stesso allegato V non sono coperti da ipotesi sanzionatorie), allegato

riportante i corrispondenti RES da rispettare e che altro non sono che alcune delle prescrizioni già contenute nell'abrogato D.P.R. n. 547/1955.

L'argomento sopra citato costituisce certamente uno di quei tanti punti del Testo Unico meritevoli di un intervento modificativo ed integrativo da parte del legislatore.

QUESITO SULLA SANZIONE DA APPLICARE NEL CASO DI IMPIANTI ELETTRICI O APPARECCHIATURE ELETTRICHE NON RISPONDENTI ALLE PRESCRIZIONI DI SICUREZZA DI CUI AL D. LGS. N. 81/2008.

L'art. 80 contenuto nel Titolo III Capo III del Testo Unico impone al datore di lavoro le misure necessarie affinché gli impianti elettrici siano costruiti, installati, utilizzati e mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica e in particolare dai contatti diretti e indiretti e altri.

In caso di non conformità di un impianto elettrico o di parte di esso al disposto dell'art. 80 come si può sanzionare questa inosservanza dato che non è prevista alcuna sanzione dal Testo Unico? Si può far ricorso alla inosservanza dell'art 70 comma 1 in quanto l'art. 69 definisce attrezzatura di lavoro qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto destinato ad essere usato durante il lavoro?

RISPOSTA

La domanda è ricorrente,

Per quanto riguarda le sanzioni da applicare nel caso di una mancata attuazione dei requisiti di sicurezza degli impianti elettrici e delle apparecchiature elettriche di cui al Capo III del Titolo III del D. Lgs. n. 81/2008, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si ritiene che sia legittimo fare riferimento alle sanzioni previste per l'inosservanza dell'art. 70 sui requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro contenute nel Capo I del Titolo III medesimo.

Se esaminiamo, infatti, il Titolo III del Testo Unico, relativo all'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, osserviamo che esso è costituito da tre Capi dei quali il primo (Capo I) è relativo all'uso in generale delle attrezzature di lavoro, il secondo (Capo II) all'uso dei dispositivi di protezione individuale ed il terzo (Capo III) agli impianti ed alle apparecchiature elettriche che, secondo la definizione dettata nell'art. 69 del Capo I, sono da considerarsi appunto, ai fini dell'applicazione del Titolo III in argomento, attrezzature di lavoro.

Alla luce delle considerazioni appena svolte, quindi, e non essendo state individuate dal legislatore, forse volutamente, sanzioni specifiche a carico del datore di lavoro nel caso della inosservanza degli obblighi di cui al Capo III sugli impianti e sulle apparecchiature elettriche, penso che per esse si possa fare riferimento alla sanzione prevista per l'inosservanza alla disposizione generale contenuta nell'art. 70 del Testo Unico medesimo in base al quale tutte le attrezzature di lavoro, così come definite nel precedente art. 69, impianti elettrici compresi, devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative fra le quali sono da comprendere appunto quelle del Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

QUESITO SULLA SANZIONE DA APPLICARE NEL CASO DI MANCATA REDAZIONE DEL PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA (POS).

Sono un operatore di un organo di vigilanza e le chiedo che tipo di sanzione bisogna comminare al datore di lavoro che non redige il POS, quella relativa all'art. 17 comma 1 lett. a) del D. Lgs. 81/08 (Testo Unico) o quella relativa all'art. 96 comma 1 lettera g) dello stesso decreto?

Il dubbio sorge dal fatto che, a seguito della lettura della definizione del POS contenuta nell'art. 89 del Testo Unico secondo il quale il POS è la valutazione dei rischi per il cantiere specifico, si potrebbe dedurre che la sanzione da applicare sia quella stabilita per la violazione dell'art. 17 per la mancata valutazione dei rischi (per tale violazione è previsto addirittura solo l'arresto se la mancata valutazione interessa cantieri con più imprese e con più di 200 uomini giorno) mentre l'art. 159 dello stesso decreto punisce il datore di lavoro con un'altra penalità più lieve.

RISPOSTA

L'obbligo da parte dei datori di lavoro delle imprese esecutrici di redigere il piano operativo di sicurezza (POS), definito dall'art. 2 comma 1 lettera f-ter) dell'abrogato D. Lgs. n. 494/1996 e s.m.i. come il documento che il datore di lavoro della impresa esecutrice redige ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 626/1994 e s.m.i. in riferimento al singolo cantiere interessato, era stato imposto a carico delle imprese esecutrici con l'art. 9 comma 1 lettera c-bis del D. Lgs. n. 494/1996, così come modificato dal D. Lgs. n. 528/1999. Il citato art. 9 comma 1 lettera c-bis però non prevedeva sanzioni a carico degli inadempienti ed in merito il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale era intervenuto con una sua circolare n. 2 dell'8/1/2001 a precisare che nel caso di mancata redazione dei POS andava applicata nei confronti degli inadempienti la stessa violazione prevista per la mancata valutazione dei rischi di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 626/1994. Sull'argomento si registra anche una sentenza della III Sezione penale della Corte di Cassazione la n. 2248 del 25/1/2007, che può consultare nel "Repertorio delle sentenze" di questo stesso sito, con la quale la Suprema Corte, facendo le stesse considerazioni del MLPS, confermava quanto dallo stesso asserito nella sua circolare n. 2/2001.

Ora però con il D. Lgs. n. 81/2008, contenente il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, le cose sono cambiate nel senso che lo stesso ha abrogato il D. Lgs. n. 494/1996 a partire dal 15/5/2008 e la previsione del reato di mancata redazione del POS è stata inserita nell'art. 96 comma 1 lettera g) del citato Testo Unico il quale ha anche fissato a carico degli inadempienti una penalità indicata nell'art. 159 comma 1 lettera a) con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 3.000 a 12.000 euro.

Ora è vero che, secondo quanto stabilito dal D. Lgs. n. 494/1996 e ribadito dal Testo Unico, il POS è un documento di valutazione dei rischi relativo al cantiere in esame e che la sanzione per la mancata valutazione dei rischi è stata aumentata con l'art. 55 comma 1 lettera a) con l'arresto da 4 a 8 mesi o con l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro e che per essa il Testo Unico prevede addirittura, se la mancata valutazione è riferita ai cantieri con la presenza di più imprese e con una entità presunta di lavoro pari o superiore ai 200 uomini-giorno, solo l'arresto da 6 a 18 mesi ma è anche da tenere presente che ora nel Testo Unico l'ipotesi della mancata redazione del POS è direttamente e specificatamente punita con il citato 59 comma 1 lettera a) con una penalità dell'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 3.000 a 12.000 euro.

A tal punto è da tenere però presente il principio di specialità fissato con l'art. 298 del Testo Unico in base al quale quando uno stesso fatto è punito con una disposizione prevista dal titolo I dello stesso Testo, contenente i principi comuni, e da una o più disposizioni previste negli altri titoli, contenenti disposizioni specifiche, si applica la disposizione speciale per cui, in risposta al quesito formulato, si ritiene che la sanzione da applicare nel caso segnalato della mancata redazione del POS sia correttamente quella prevista dall'art. 159 comma 1 lettera a) contenuta nel Titolo IV del Testo Unico specifico per i cantieri temporanei o mobili.

QUESITO SULLA SANZIONE DA APPLICARE PER IL MANCATO CONTROLLO SULL'USO DEI DPI DA PARTE DEI LAVORATORI PREVISTO DALL'ART. 18 COMMA 1 LETTERA F) DEL D. LGS. N. 81/2008.

Da una lettura accurata del T.U. non risulterebbe essere assistita da provvedimento sanzionatorio, in capo al DDL (tale sanzione adesso è solo a carico del preposto), la specifica norma di cui all'art. 18 lett. f) che richiede al datore di lavoro di far osservare ai propri dipendenti l'utilizzo dei DPI. E' legittimo, in assenza della figura del preposto, ritenere responsabile per tale inadempienza il datore di lavoro considerato che la previgente normativa ex art. 4 lett. c e art. 389 lett. c del DPR 547/55 prevedeva la relativa sanzione a carico di entrambi i soggetti .

RISPOSTA

Nell'applicazione delle sanzioni penali non è consentito andare né per analogia né per logica per cui se una violazione non è stata supportata esplicitamente da una sanzione, vuoi per dimenticanza del legislatore vuoi per un refuso non è possibile estendere le penalità a persone diverse da quelle espressamente individuate dal legislatore medesimo per cui non si ritiene che si possa addebitare al datore di lavoro l'inadempienza ad un obbligo che il legislatore a posto a carico del preposto che è figura ben diversa dal datore di lavoro stesso né si ritiene faccia testo l'osservazione che il D.P.R. n. 547/1955 ora abrogato prevedesse per lo stesso obbligo una sanzione a carico di entrambe le figure..

Come si è avuto modo già di osservare in occasione della risposta a precedenti quesiti il sistema sanzionatorio nel D. Lgs. n. 81/2008, contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, è stato un po' bistrattato nel senso che è possibile riscontrare nel decreto interi Capi che pur introducendo degli obblighi non prevedono una copertura sanzionatoria, casi in cui per gruppi anche corposi di prescrizioni si applica una sola sanzione e casi anche di sovrapposizioni di sanzioni per la stessa violazione (vedi le prescrizioni sui luoghi di lavoro, sulla sicurezza delle attrezzature, sull'uso dei DPI, ecc.).

Esemplare è il caso che riguarda proprio i DPI in quanto per la mancata fornitura è prevista una sanzione in violazione dell'art. 18, comma 1, lettera d) mentre non sono previste sanzioni per tutti gli obblighi relativi all'uso dei DPI medesimi contenuti nel Capo II del Titolo III del Testo Unico (artt. da 74 a 79). La mancata fornitura dei DPI, ancora, viene punita sia nel Titolo I contenente gli obblighi generali del datore di lavoro che in alcuni altri successivi Titoli inerenti alla esposizione ad alcuni particolari rischi quali il rumore, il rischio cancerogeno ed il rischio chimico.

QUESITO SULLA SANZIONE DA APPLICARE PER LA MANCATA NOTIFICA PRELIMINARE DI UN CANTIERE TEMPORANEO O MOBILE

Non sono riuscito ad identificare nel Nuovo Testo Unico sulla Sicurezza la sanzione amministrativa da applicare nel caso in cui si violi l'attuale art. 99 (ex art. 11) del D. Lgs. 81/2008 che nel D. Lgs. 494/1996 era sanzionato con l'art. 20 comma 1 lettera c) con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 1.000.000 a € 6.000.000.

RISPOSTA

In effetti il Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81/2008, che con l'art. 99 ha ribadito l'obbligo di effettuare la notifica preliminare per un cantiere temporaneo o mobile già contenuto nell'art. 11 dell'abrogato D. Lgs. n. 494/1996, non prevede più la penalità per chi omette di effettuare tale notifica e già fissata nel decreto abrogato in una sanzione amministrativa pecuniaria da 516 euro a 3098 euro, ma si fa osservare che lo stesso D. Lgs. n. 81/2008 ha comunque disposto con l'art. 90 comma 10 che, allorquando l'organo di vigilanza accerti la mancata notifica preliminare quando è prevista, lo debba comunicare

all'amministrazione concedente il titolo abilitativo per l'intervento di sua competenza in quanto tale mancanza comporta automaticamente la sospensione del titolo abilitativo.

In fondo mi sembra che la soluzione adottata dal legislatore abbia un effetto più deterrente.

7) - Quesiti sugli obblighi dei lavoratori autonomi

QUESITO SUGLI OBBLIGHI DEL LAVORATORE AUTONOMO PROFESSIONISTA.

I lavoratori autonomi, che compiono opere e servizi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, sono sicuramente tenuti agli obblighi previsti dall'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2008, a frequentare quindi un corso di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed a farsi rilasciare un'idoneità sanitaria da un medico competente oltre che ad utilizzare attrezzature di lavoro e D.P.I.

La domanda è questa: anche le attività professionali, contemplate in particolare dagli articoli 2229 e 2230 del c.c. e rientranti nell'ambito delle norme che attengono al lavoro autonomo, sono ugualmente soggette agli obblighi dell'art. 21 del Testo Unico?

In pratica gli ingegneri, i consulenti, gli avvocati, i geometri ecc. che svolgono attività autonoma libero professionale devono munirsi di tessera di riconoscimento quando si recano nei luoghi di lavoro del "committente" sia che si svolgono attività edili che in regime di appalto o subappalto?

RISPOSTA

L'art. 21 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, recita al comma 1:

“1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;

c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

ed al comma 2:

“2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

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

Ora il Titolo III del codice civile che riguarda i lavoratori autonomi è costituito da due Capi, dal Capo I, contenente alcune disposizioni generali sui contratti d'opera, costituito dagli articoli dal 2222 al 2228 e comprendenti quindi l'art. 2222 al quale fa riferimento il citato art. 21 del D. Lgs. n. 81/2008, e dal Capo II, contenente gli articoli dal 2229 al 2238, riguardante le

professioni intellettuali fra le quali si ritiene che siano inserite le attività segnalate nel quesito in esame e quindi quelle dell'ingegnere, dell'architetto, del geometra, del coordinatore per la sicurezza, del direttore dei lavori, ecc.

Per quanto sopra detto, facendo il citato art. 21 del D. Lgs. n. 81/2008 esplicito riferimento ai lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 del codice civile, si ritiene che le disposizioni in esso contenute si applichino ai prestatori d'opera di cui al Capo I del Titolo III e non anche a chi svolge attività di professione intellettuale di cui al Capo II dello stesso Titolo, pur essendo questi ultimi comunque dei lavoratori autonomi.

Ciò detto, quindi, per quanto riguarda in particolare l'obbligo di munirsi di tesserino di riconoscimento ed in risposta al quesito formulato, si ritiene che i professionisti sopraindicati non siano soggetti né agli obblighi dell'art. 21 comma 1 lettera c) del D. Lgs. n. 81/2008 né a quelli di cui al comma 3 dell'art. 36 bis, così come inserito con la legge 4/8/2006 n. 248 (legge Bersani), e quindi in definitiva non sono tenuti a munirsi degli stessi né nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili né in quei luoghi nei quali vengono svolti dei lavori in regime di appalto e di subappalto.

QUESITO SULLA APPLICAZIONE DEL D. LGS. N. 81/2008 ALLE PICCOLE UTENZE, AI LAVORATORI AUTONOMI E ALLE IMPRESE FAMILIARI.

Il quesito riguarda l'applicazione delle norme del D. Lgs 81/08 alle piccole utenze quali esercizi commerciali, artigiani, autonomi, ecc. senza dipendenti o con un coadiuvante (attività familiari). Non è così chiaro ed implicito il livello di applicazione della norma, se in termini parziali e/o totali (redazione DVR, autocertificazione, obbligo delle figure principali e loro formazione). Le sarei grato se volesse fornire la sua interpretazione sull'argomento.

RISPOSTA

Ogni qualvolta in una azienda vi è la figura di un datore di lavoro, qualunque sia la sua attività, commerciale, artigianale ecc., dovendo lo stesso tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti o ad esso equiparati, si applicano tutte le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 626/1994 ora sostituito con il Testo Unico di cui al D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 (istituzione del servizio di prevenzione e protezione, formazione, valutazione dei rischi, redazione del DVR, autocertificazione, ecc).

Per le imprese familiari, definite tali dal codice civile quando sono costituite da componenti fra i quali vi è al massimo una parentela fino al terzo grado ed una affinità fino al secondo grado, nonché per i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, intesi come tali quei lavoratori che esercitano l'attività esclusivamente da soli e non assumono anche di fatto la veste di datori di lavoro, per i piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del codice civile e per i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo il Testo Unico ha destinato un apposito articolo, il 21, nel quale sono state indicate delle disposizioni ai fini della sicurezza sul lavoro che gli stessi devono rispettare quali l'utilizzo delle attrezzature di lavoro in conformità delle disposizioni dettate in merito dal Testo Unico, l'utilizzo delle protezioni individuali, l'istituzione della tessera di riconoscimento, la sorveglianza sanitaria e la formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro in relazione ai rischi propri delle attività svolte

8) - Quesiti sul campo di applicazione del D. Lgs. n. 81/2008

QUESITO SULLA APPLICAZIONE DEL TESTO UNICO ALLE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO.

Una pro loco (ente non commerciale) organizza manifestazioni ed eventi culturali a carattere locale e in alcune occasioni partecipa a manifestazioni esterne con utilizzo di attrezzature temporanee da campo. Considerato che l'associazione non ha dipendenti e che tutta l'attività è gestita da volontari si chiede se la pro loco e per essa il legale rappresentante deve procedere alla nomina del RSPP, degli addetti all'antincendio e primo soccorso, deve redigere la valutazione dei rischi ed a quali obblighi formativi è tenuta?

RISPOSTA

La risposta al quesito è negli articoli 2 e 3 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. n. 81/2008.

Infatti in base all'art. 2 comma 1 lettera a) il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991 n. 266, è equiparato ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al decreto stesso, ad un "lavoratore" a sua volta definito con lo stesso articolo "*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari*".

Quindi, come si può osservare, quello che conta in materia di sicurezza, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, è la prestazione di lavoro e che la stessa si svolga per conto di una organizzazione a capo della quale vi sia un datore di lavoro, il quale, a sua volta, è definito all'art. 2 comma 1 lettera b) dello stesso D. Lgs. n. 81/2008 come il "*soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa*" e che nel caso in esame è da individuare nel responsabile legale dell'associazione.

Da quanto sopra detto, quindi, e da quanto emerge dalla lettura del comma 4 dell'art. 3 del D. Lgs. n. 81/2008 secondo il quale il Testo Unico "*si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati*" discende che la organizzazione di cui al quesito è tenuta, a parere dello scrivente, ad assolvere a tutti quegli adempimenti che fanno capo ad un qualsiasi datore di lavoro che occupa dei lavoratori alle proprie dipendenze e quindi alla effettuazione della valutazione dei rischi, alla informazione e formazione dei lavoratori equiparati, alla nomina di addetti al primo soccorso ed antincendio, ecc.

Per espressa indicazione, poi, di quanto è riportato nell'art. 4 comma 1 del Testo Unico, i volontari, pur essendo equiparati ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ai lavoratori, possono non essere computati come tali solo ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il decreto legislativo fa discendere particolari obblighi e qui il Testo Unico fa riferimento ad esempio alla facoltà di autocertificare la valutazione dei rischi fino a dieci addetti o alla facoltà di optare per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti del servizio di prevenzione e protezione quando ricorrono le condizioni di cui all'allegato II del Testo Unico.

A coloro che a tal punto fanno osservare che secondo l'art. 3 comma 2 sul "Campo di applicazione" del D. Lgs. n. 81/2008, nei riguardi "*delle organizzazioni di volontariato di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266.....le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e per le riforme e le innovazioni*

nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” c’è da rispondere che con l’art. 3 il legislatore ha voluto, a parere dello scrivente, prevedere la emanazione per particolari amministrazioni di decreti ministeriali regolamentari per rendere l’applicazione del Testo Unico compatibile con le particolari esigenze e con la peculiarità dell’attività delle amministrazioni stesse, così come era stato fatto con l’art. 1 del D. Lgs. n. 626/1994, ma tale compatibilità non può che essere riferita alla organizzazione generale della sicurezza sul lavoro e non anche, e non poteva essere diversamente nello spirito della prevenzione così come definita dall’art. 2 lettera n) dello stesso D. Lgs., alla applicazione delle disposizioni e delle misure contingenti di sicurezza a tutela dei volontari che già prestano l’attività lavorativa per conto della associazione (si pensi alla individuazione, alla valutazione ed alla eliminazione o riduzione dei rischi, all’uso dei DPI, all’uso di attrezzature messe a disposizione che devono essere sicure, alla sorveglianza sanitaria, ecc.).

9) - Quesiti sul sistema di gestione della sicurezza

QUESITO SULLA ISTITUZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DELLA SICUREZZA.

In merito all'articolo 30 del D. Lgs 81/2008 non è chiaro se sussiste o meno l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di istituire un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza nella propria azienda.

RISPOSTA

La realizzazione di un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro non è obbligatorio e si rinviene in genere istituito nelle grosse aziende (originariamente il legislatore si era orientato nella bozza del Testo Unico sull’obbligo della istituzione di un sistema di gestione della sicurezza per tutte le aziende con un numero di addetti superiore a 1000, obbligo poi non confermato) ma, ai sensi dell’art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la istituzione di tale modello ha efficacia esimente dalla responsabilità da parte degli enti, delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. 8/6/2001 n. 231 per i reati di lesioni o omicidio colposo legati ad inosservanze in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

. Esso però per essere valido deve però essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale sopraindicato, così come indicato nel citato art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, deve prevedere, inoltre, idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopraindicate ed una articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio. Lo stesso deve, altresì, prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ed un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il Testo Unico stabilisce, infine, che in sede di prima applicazione si presumono conformi ai requisiti di cui al citato articolo 30, per le parti corrispondenti, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007, facendo presente che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro può indicare per gli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e di gestione aziendale.

10) - Quesiti sulle modalità di nomina del preposto

QUESITO SULLE MODALITA' DI NOMINA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DEL PREPOSTO EX D. LGS. N. 81/2008 CONTENENTE IL TESTO UNICO IN MATERIA DI SALUTE E DI SICUREZZA SUL LAVORO.

Come deve il datore di lavoro nell'ambito della propria azienda assegnare la funzione di preposto di cui al D. Lgs. n. 81/2008? Con delega scritta e di che tipo o solo verbale? Esiste un modello di delega da utilizzare?

RISPOSTA

E' opinione diffusa che il preposto non sia destinatario di una delega, con la quale in genere vengono trasferiti degli obblighi, sempre se la stessa delega sia rispondente ai requisiti indicati nell'art. 16 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il preposto è infatti già destinatario ope legis di alcuni obblighi che gli rinvengono dall'articolo 19 dello stesso Testo Unico dalla lettura del quale deriva che questi è una persona che, a diretto contatto con i lavoratori, è deputata a sorvegliare e controllare l'operato degli altri lavoratori, a verificare che gli stessi osservino gli obblighi di legge e le disposizioni aziendali in materia di sicurezza sul lavoro, a verificare che utilizzino i dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione, nonché a svolgere tutti quegli altri compiti esplicitamente indicati nell'articolo 19 medesimo.

Il preposto è quindi, diciamo così, un responsabile di terzo livello nell'ambito della organizzazione dell'azienda ed è in genere una persona diversa dal dirigente e dal datore di lavoro tant'è che al punto f) del citato art. 19 fra i suoi obblighi è indicato che deve *“segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta”*.

Sull'argomento e nel senso che il preposto non sia destinatario di una delega si è espressa anche la Corte di Cassazione in alcune recenti sentenze sul preposto. Si cita, in particolare, la

sentenza n. 6277 dell'8 febbraio 2008 nella quale la stessa Corte di Cassazione, riferendosi alle figure del dirigente e del preposto, ha ribadito quanto sopra indicato e cioè che “*sembra, invero potersi affermare, innanzitutto, che è la stessa formulazione della norma - negli stessi, pressoché identici, termini usati dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 547 del 1955 articolo 4 - che consente di ritenere che il legislatore abbia voluto rendere i dirigenti e i preposti destinatari delle norme antinfortunistiche iure proprio, prescindendo dalla eventuale delega*” ed inoltre che “*è la stessa intestazione della rubrica dell'articolo 4 ('Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto) che può far ritenere che per questi due ultimi soggetti sia stata prevista una investitura originaria e non derivata dei doveri di sicurezza*”.

Si è invece del parere che il preposto sia il destinatario di un incarico, così come emerge dalla lettura della definizione che dà dello stesso il D. Lgs. n. 81/2008 al punto e) dell'art. 2, e che il datore di lavoro, una volta individuato, in quanto in possesso delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla funzione che gli vuole assegnare, debba comunque attribuirgli tale incarico per iscritto indicando in esso i compiti che gli vengono specificatamente assegnati e ciò per il semplice motivo che al loro assolvimento sono collegati i precisi obblighi, anche penalmente sanzionati, posti a suo carico nell'art. 19 del Testo Unico medesimo.

11) - **Quesiti sull'esonero dalla frequenza dei corsi di formazione**

<p>QUESITO SULL'ESONERO DALLA FREQUENZA DEI MODULI A E B PER IL RESPONSABILI E GLI ADDETTI AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE PER CHI E' IN POSSESSO DI UNA LAUREA IN INGEGNERIA CIVILE QUINQUENNALE.</p>

Sono un ingegnere laureato nel 1999 in ingegneria civile sezione edile vecchio ordinamento (laurea di cinque anni). Vorrei sapere se sono esonerato dalla frequenza dei moduli A e B e se per svolgere l'attività di RSPP mi basta seguire solo il modulo C e gli aggiornamenti del modulo B.

RISPOSTA

La domanda è pervenuta da più parti e per dare una risposta alla stessa occorre esaminare l'art. 32 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il quale al comma 5 riporta tutta una serie di lauree per le quali è concesso l'esonero dalla frequenza del modulo A e del Modulo B previsti per la formazione dei RSPP e degli ASPP. In tale articolo, infatti, vengono esplicitamente citate le lauree delle classi L7, L8, L9, L17, L23, di cui al Decreto del Ministro dell'università e della ricerca del 16/3/2007, delle classi 8, 9, 10, 4, di cui al Decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica del 4/5/2000 e della classe 4 di cui al Decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica del 2/4/2001.

Le lauree citate nel Testo Unico sono tutte lauree di primo livello o altrimenti dette “lauree brevi” o “lauree triennali” ma si fa osservare che al termine della loro elencazione il legislatore ha precisato che sono comunque anche esonerati dal frequentare i moduli citati coloro che sono in possesso di “altre lauree riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente” dando poi il compito alla Conferenza Stato Regioni di individuare altri titoli di studio che possano dare diritto allo stesso esonero.

E' parere diffuso che coloro che sono in possesso di lauree magistrali o di lauree specialistiche quinquennali, se corrispondenti alle lauree delle classi indicate nell'art. 32 del D. Lgs. n. 81/2008, sono comunque esonerati dalla frequenza dei moduli A e B per cui anche per questi è sufficiente, per poter svolgere l'attività di RSPP, la frequenza del solo modulo C.

La corrispondenza indicata nel D. Lgs. dovrebbe in verità essere dichiarata, a parere dello scrivente, dal Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica o dalla Conferenza Stato Regioni sentito lo stesso Ministero ma, nelle more che pervengano ulteriori indicazioni da questi organismi, il consiglio che viene da dare è quello di rivolgersi all'Università presso la quale si è conseguita la laurea di cui si è in possesso e farsi rilasciare dalla stessa una dichiarazione dalla quale emerga appunto la corrispondenza, per i fini di cui all'art. 32 del D. Lgs. n. 81/2008, di tale laurea ad una delle lauree citate nell'articolo medesimo, attestato che del resto si dovrà in ogni caso consegnare ad un centro di formazione per poter essere ammesso alla frequenza del modulo C.

QUESITO SULLA NECESSITA' O MENO DA PARTE DEI LAUREATI CHE USUFRUISCONO DELL'ESONERO DALLA FREQUENZA DEI MODULI A E B DI SOTTOPORSI COMUNQUE ALLA VERIFICA FINALE DI APPRENDIMENTO.

Sono un ingegnere civile con la classe di laurea L8 e nel T.U. di cui al D. Lgs. n. 81/2008 si legge che tutti coloro che hanno questo tipo di laurea sono esonerati dal corso RSPP. Cosa significa questo, che pur non essendo obbligato a frequentare il corso di formazione devo comunque sottopormi ad una verifica finale di apprendimento?

RISPOSTA

In base all'art. 32 comma 5 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, lei, essendo in possesso di una laurea appartenente alla classe L8, è esonerato dalla frequenza dei corsi di formazione di cui al comma 2, primo periodo, dello stesso articolo e cioè dalla frequenza dei moduli A e B, stabiliti con l'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 e destinati a coloro che intendono svolgere l'attività di RSPP o ASPP, e pertanto non ha l'obbligo di sottoporsi a nessuna verifica di apprendimento finale.

Per completare il percorso formativo e per poter svolgere la funzione di RSPP è però necessario che acquisisca un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, ad un modulo C individuato nello stesso Accordo. E' sufficiente, per poter accedere alla frequenza del modulo C, che esibisca al centro di formazione il titolo di laurea che le dà il diritto legis all'esonero dalla frequenza dei moduli A e B.

12) - Quesiti sulla sicurezza delle macchine

QUESITO SULLA APPLICAZIONE DEL D. LGS. N. 81/2008 IN RELAZIONE ALLA SICUREZZA DELLE MACCHINE COSTRUITE PRIMA O DOPO LA NORMATIVA DI RECEPIMENTO DELLE DIRETTIVE COMUNITARIE DI RIFERIMENTO.

L'allegato V, parte II, punto 2.5 del D. Lgs. n. 81/2008 richiede che i carrelli elevatori siano dotati di dispositivi per limitare i rischi di ribaltamento. Un cliente della nostra società che si occupa della vendita di carrelli elevatori ci ha richiesto una dichiarazione attestante che la macchina sia conforme, per quanto riguarda i dispositivi di protezione contro il ribaltamento, al D. Lgs. n. 81/2008. E' obbligatorio rilasciare tale dichiarazione o basta consegnare la dichiarazione di conformità CE del costruttore?

RISPOSTA

L'allegato V al D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, detta delle prescrizioni di sicurezza applicabili, secondo quanto indicato

nell'art. 70 comma 2 dello stesso D. Lgs., alle attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto o messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente alla data della loro emanazione, e quindi, se si tratta di macchine, a quelle costruite o messe a disposizione prima del D.P.R. n. 459/1996 contenente il regolamento sulla sicurezza delle macchine. In tal caso è necessario, ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n. 459/1996, che il venditore accompagni la macchina con una dichiarazione attestante la conformità della stessa alla legislazione previgente alla data di entrata in vigore dello stesso D.P.R. n. 459/1996, che è avvenuta il 21 settembre 1996.

Per le macchine costruite o messe a disposizione dopo la data di entrata in vigore del D.P.R. n. 459/1996, come si verifica nel caso in esame, si applica invece la disposizione di cui all'art. 70 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008 in base al quale le macchine stesse devono essere conformi alle specifiche disposizioni regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto e quindi in particolare nel caso in esame devono rispondere alle disposizioni proprio del D.P.R. n. 459/1996.

Per quanto sopra detto, quindi, al carrello elevatore di cui al quesito si applicano tutte le procedure previste dallo D.P.R. n. 459/1996 per cui il venditore è tenuto a corredare lo stesso del manuale di istruzioni per l'uso, della marcatura CE e della dichiarazione di conformità CE con la quale il costruttore ha sostanzialmente attestato di aver effettuata la valutazione dei rischi legati alla macchina stessa e di aver provveduto ad adottare le consequenziali misure di sicurezza.

13) - Quesiti sulla formazione dei pontisti

QUESITO SULLA SCADENZA DEL PERCORSO FORMATIVO PER GLI ADDETTI AL MONTAGGIO, SMONTAGGIO E TRASFORMAZIONE DEI PONTEGGI SECONDO IL D. LGS. N. 81/2008.
--

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con la circolare n. 3 del 25/01/08 ha prorogato i termini per l'attivazione dei percorsi formativi per gli addetti al montaggio e smontaggio dei ponteggi al 23/02/09. Con l'entrata in vigore dal 15/05/08 del D. Lgs. 81/08 la suddetta scadenza è ancora a febbraio 2009 o la circolare è stata abrogata?

RISPOSTA

Il termine di legge per il completamento della formazione degli addetti al montaggio e smontaggio dei ponteggi era, per la verità, già scaduto il 19/7/2007. Per dare comunque una risposta esauriente al quesito formulato occorre ricapitolare i riferimenti per quanto riguarda la individuazione della scadenza della formazione medesima.

Il D. Lgs. n. 626/1994, così come modificato dal D. Lgs. n. 235/2003, con l'art. 36-quater commi 9 e 10, aveva fissato esplicitamente al 19/7/2007 (due anni dall'entrata in vigore del decreto stesso avvenuta il 19/7/2005) la data entro cui gli addetti al montaggio, smontaggio e trasformazione dei ponteggi avrebbero dovuto partecipare agli specifici corsi di formazione.

Successivamente la Circolare n. 30 del 3/11/2006 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale portava questo termine al 23/2/2008, facendo erroneamente decorrere i due anni indicati nel D. Lgs. n. 235/2003 non dalla data di entrata in vigore del decreto stesso, come nello stesso indicato, ma dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Accordo Stato Regioni avvenuto il 23/2/2006. Poi ancora lo stesso Ministero del Lavoro con la circolare n. 3 del 25/1/2008 ha fatto slittare ulteriormente il termine al 23/2/2009 precisando che il termine del 23/2/2008 era da intendersi come termine per l'attivazione dei

percorsi formativi per cui gli stessi sarebbero dovuti terminare comunque entro e non oltre il 23/02/2009.

L'affermazione fatta dal Ministero del Lavoro in questa ultima circolare ha suscitato comunque dei forti dubbi sulla sua conformità alle disposizioni di legge le quali chiedevano invece, entro tale data del 19/7/2007, la "partecipazione" (e non l'iscrizione) degli interessati ai corsi di formazione e sollevato delle perplessità sul fatto che una circolare ministeriale potesse prorogare dei termini fissati da un decreto legislativo.

Con l'entrata ora in vigore del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che come è noto ha abrogato il D. Lgs. n. 626/1994 e s.m.i., le disposizioni riguardanti la formazione dei pontisti già contenute nell'art. 36-quater commi 9 e 10 del D. Lgs. n. 626/1994 e s.m.i. sono state integralmente assorbite nell'art. 136 ad eccezione di quelle che erano da considerarsi delle norme transitorie ed inerenti il tempo concesso agli addetti per frequentare i corsi di formazione, disposizioni transitorie che ora non hanno più motivo di esistere essendo scaduto abbondantemente alla data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2008 (15/5/2008) il termine di legge già fissato dal D. Lgs. n. 626/1994 e s.m.i. al 19/7/2007.

In risposta al quesito quindi ed in conclusione, a partire dal 15/5/2008, ai sensi dell'art. 136 comma 6 del D. Lgs. n. 81/2008, possono essere adibiti al montaggio e smontaggio dei ponteggi ed alla attività di preposti solo coloro che a tale data siano già in possesso dell'attestato di frequenza ai relativi corsi. In caso contrario il D. Lgs. n. 81/2008 prevede con l'art. 159 la penalità, a carico del datore di lavoro e del dirigente, dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.500 a 5.000 euro ed a carico del preposto, nei limiti della attività alla quale è tenuto in osservanza degli obblighi generali di cui all'art. 19 dello stesso D. Lgs. n. 81/2008, la pena dell'arresto sino a due mesi o l'ammenda da 500 a 2.000 euro.

14) - Quesiti sulla formazione del datore di lavoro

<p>QUESITO SULLA FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO CHE INTENDONO SVOLGERE DIRETTAMENTE I COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED I COMPITI DI ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO ED ANTINCENDIO.</p>
--

Quale è la novità introdotta dal Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81/2008 sulla formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione? Chi ha usufruito dell'esonero dalla frequenza del corso per aver comunicato all'organo di vigilanza la sua facoltà entro il 31/12/1996 può ancora usufruire di tale esonero? E che novità c'è per il datore di lavoro che vuole svolgere i compiti di addetto al Pronto Soccorso ed antincendio?

RISPOSTA

In base all'art. 95 del D. Lgs. n. 626/1994 chi entro il 31/12/1996 ha optato per la conduzione diretta del servizio di prevenzione e protezione ed ha trasmesso entro tale data all'organo di vigilanza, ai sensi dell'art. 10 dello stesso D. Lgs. n. 626/1994, la dichiarazione di voler svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione medesimo ha usufruito dell'esonero dalla frequenza dei corsi di formazione destinato ai datori di lavoro previsto dallo stesso art. 10. Quei datori di lavoro che pur avendo espressa la volontà di svolgere il servizio di prevenzione e protezione in maniera diretta hanno invece inviata la suddetta dichiarazione all'organo di vigilanza dopo il 31/12/1996 hanno dovuto comunque frequentare tale corso la cui durata ed il cui contenuto sono stati poi stabiliti con l'articolo 3

del D. M. 16/1/1997. In pratica quindi il capitolo dell'esonero dalla frequenza dei corsi di formazione per i datori di lavoro è chiuso da un bel po'.

Ora in base all'articolo 34 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definite mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2008.

Lo stesso articolo 34 comma 2 precisa, inoltre, che fino alla pubblicazione di tale accordo conserva la sua validità la formazione effettuata ai sensi del citato articolo 3 del D. M. 16/1/1997, il cui contenuto sarà riconosciuto dalla stessa Conferenza Stato Regioni in sede di definizione del citato accordo

La novità, quindi, sopravvenuta per i datori di lavoro con il Testo Unico è che la formazione per gli stessi non avrà più un carattere generale ma dovrà essere mirata ai rischi propri delle attività svolte in azienda e destinata a settori specifici. Si presume che la Conferenza Stato Regioni per quanto riguarda la formazione dei datori di lavoro si orienterà sugli stessi criteri già adottati per la formazione degli RSPP e ASPP nel rispetto del D. Lgs. n. 195/2003 e cioè stabilirà, come è logico che sia, dei macrosettori di attività e dei moduli di formazione articolati a seconda dei macrosettori stessi ed individuerà, altresì, degli esoneri per chi dimostrerà di aver già frequentato corsi in base al D. M. 16/1/2007. L'unico auspicio che si formula è che la Conferenza Stato Regioni si attenga ai termini fissati dal legislatore (entro un anno dalla pubblicazione del Testo Unico), al fine di evitare il ripetersi degli inconvenienti e delle disfunzioni che abbiamo potuto già riscontrare per quanto riguarda la formazione degli ASPP e RSPP.

In base a quanto stabilito con il comma 3 dello stesso articolo 34 del nuovo Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81/2008, inoltre, tutti i datori di lavoro, compresi quelli che all'epoca hanno usufruito dell'esonero ai sensi dell'art. 95 del D. Lgs. n. 626/1994, sono obbligati a frequentare dei corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto stabilirà il citato accordo in sede di Conferenza Stato Regioni.

Per quanto riguarda, infine, la possibilità da parte del datore di lavoro di svolgere i compiti di addetto al pronto soccorso, all'emergenza ed alle misure antincendio si fa presente che il comma 1 dell'articolo 34 del nuovo Testo Unico, che ha ribadito quanto già stabilito con l'art. 10 dell'abrogato D. Lgs. n. 626/1994, ha stabilito che il datore può farlo tranquillamente fermo restando che dovrà comunque frequentare gli specifici corsi stabiliti per quanto riguarda il primo soccorso dal D. M. n. 388/2003 e per quanto riguarda l'emergenza e l'antincendio dal D. M. 10/3/1998 che a sua volta sarà sostituito, così come previsto dal comma 3 dell'art. 46 del Testo Unico, da un altro o da altri decreti del Ministero dell'interno e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

CHIARIMENTI SULLA RISPOSTA AL QUESITO SULLA FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO CHE INTENDONO SVOLGERE DIRETTAMENTE I COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED I COMPITI DI ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO ED ANTINCENDIO.

Con riferimento alla risposta al quesito relativo alla formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione ed i compiti di addetto al primo soccorso ed antincendio si chiede un chiarimento in merito alla affermazione fatta nella stessa secondo la quale tali datori di lavoro debbano comunque frequentare il corso di primo soccorso e quello antincendio. D'accordo sulla frequenza del corso di primo soccorso si è potuto raccogliere invece da più parti varie indicazioni

secondo le quali con la frequenza del corso delle 16 ore si ritiene ottemperata anche quella del corso antincendio. E' così?

RISPOSTA

La osservazione fatta sulla risposta al quesito sulla formazione di quei datori di lavoro che hanno inteso avvalersi della facoltà di svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione merita un più approfondito esame sull'argomento.

L'art. 10 del D. Lgs. n. 626/1994 ha stabilito con il comma 1 che *“il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nei casi previsti nell'allegato I, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi”* ed inoltre con il comma 2 che *“il datore di lavoro il quale intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro”*. D'altro canto con l'art. 22 lo stesso D. Lgs. n. 626/1994 ha stabilito che il datore di lavoro è tenuto a garantire una particolare ed adeguata formazione ai lavoratori che sono stati incaricati della attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di gestione dell'emergenza e di primo soccorso.

Successivamente il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con l'art. 3 del Decreto del 16/1/1997 ha fissato per la formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione una durata minima di 16 ore nonché i contenuti minimi di tale formazione individuati in undici punti fra i quali al punto i) si osservano alcune nozioni di prevenzione incendi e sui piani di emergenza.

Il Ministero dell'Interno, poi, con D. M. 10/3/1998, contenente i *“Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro”*, nel ribadire con l'art. 6 che il datore deve designare uno o più lavoratori incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze ai sensi dell'art. 4 comma 5 lettera a) del D. Lgs. n. 626/1994 medesimo o designare se stesso nei casi previsti dall'art. 10 del decreto medesimo, ha stabilito con riferimento alla formazione degli addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell'emergenza di cui al D. Lgs. n. 626/1994, che gli stessi devono frequentare dei corsi di formazione previsti nell'allegato IX del Decreto Ministeriale medesimo il quale a sua volta ha articolato la durata dei corsi medesimi in 4, 8, o 16 ore a seconda che l'attività lavorativa fosse classificata a rischio di incendio basso, medio o elevato. Lo stesso D.M. 10/3/1998, inoltre, nell'art. 6 precisa che nei luoghi di lavoro ove si svolgono le attività riportate nell'Allegato X, relativi ad attività a particolare rischio, gli addetti devono altresì conseguire oltre alla formazione anche un attestato di idoneità tecnica.

Appare evidente pertanto, così come del resto indicato nel citato D. M., che anche i datori di lavoro che hanno optato per lo svolgimento diretto del servizio di prevenzione e protezione debbano frequentare tali corsi di formazione e conseguire se necessario anche la idoneità tecnica, che si acquisisce presso i Comandi Provinciali dei Vigili del Fuoco, né si può pensare che in quelle 16 ore di formazione di cui al D. M. del 16/1/1997, o meglio in quel punto i) degli undici punti di formazione nello stesso previsti, potessero essere compresi anche i contenuti della formazione, tra l'altro prettamente operativa, individuata dal Ministero dell'Interno nella durata di 4, 8 o addirittura di 16 ore a seconda del tipo di attività.

La conferma di tale interpretazione è poi venuta del resto anche dallo stesso Ministero dell'Interno che con la circolare n. 16 dell'8/7/998 con la quale ha precisato che a partire dalla data di entrata in vigore del D. M. 10/3/1998, i corsi di formazione destinati a quei datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti del SPP di cui al Decreto del Ministero del Lavoro del 16/1/1997 devono comunque recepire, per la parte attinente alla sicurezza antincendio, i contenuti di cui all'allegato IX del D. M. 10/3/1998. Quindi in sostanza i datori di lavoro che hanno fatto ricorso all'art. 10 del D. Lgs. n. 626/1994 devono comunque acquisire la specifica formazione teorico-pratica antincendio.

Per quanto riguarda, infine, i corsi di formazione di primo soccorso già previsti dall'art. 22 del D. Lgs. n. 626/1994 ed ora dall'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 si fa presente che il Decreto del Ministero della Salute 15/7/2003 n. 388, recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, ha fissato sia la durata dei corsi di formazione per gli addetti al primo soccorso della durata di 12 o 16 ore a seconda della classe di appartenenza dell'attività lavorativa, che i contenuti dei corsi medesimi. In merito all'obbligo della frequenza di tali corsi da parte dei datori di lavoro in caso di svolgimento diretto il Ministero della Salute con la propria circolare prot. DGPREV – 13008 del 3/6/2004 ha precisato specificatamente che *“che la frequenza allo specifico corso per acquisire le necessarie conoscenze teoriche e pratiche per l'attuazione delle misure di primo soccorso risultano necessarie sia nel caso in cui il datore di lavoro svolga direttamente tali funzioni, anche se ha usufruito dell'esonero di cui all'art. 95 del D. Lgs. n. 626/94, sia nel caso in cui siano stati preventivamente designati a svolgerle uno o più dipendenti”*.