

# ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI VICENZA

## QUESITI DEGLI ISCRITTI E RISPOSTE DELLO SPISAL di Vicenza - 26 maggio 2010

1. Deve essere fatta nomina scritta o comunicazione formale al lavoratore al quale s'intende attribuire lo status di "preposto" ?  
Vedi l'art. 2 D.Lgs. 81/2008, comma 1 lett. e), il chiarimento dell'art. 299 e la Nota<sup>1</sup>.

### RISPOSTA

Formalmente non è necessaria la nomina scritta, l'art 2 del D.Lgs. 81/2008 prevede una nomina formale esclusivamente per il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. L'art. 299 chiarisce, se vogliamo, ancora di più che non è necessaria una nomina formale per dirigenti e preposti ma che l'esercizio di fatto di poteri esecutivi è sufficiente per incorrere in sanzioni. Il datore di lavoro è comunque tenuto a formare sia dirigenti che preposti tramite appositi corsi (art. 37 comma 7). Gli obblighi del "dirigente" risultano in parte ambigui nel decreto.

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto Legislativo;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso

---

<sup>1</sup> - È 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. n. 81/2008 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, inverosimilmente, 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.

di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente.

Tra le sanzioni a carico del dirigente (e del datore di lavoro) (art. 55) è prevista (comma 5 lettera c) la mancata formazione del dirigente stesso (e del preposto).

2. E' sempre obbligatoria la nomina del medico competente per qualsiasi tipo di attività e per qualsiasi numero di dipendenti?

### **RISPOSTA**

La nomina del medico competente è necessaria nei casi in cui sia richiesta la sorveglianza sanitaria.

Il giudizio di idoneità è richiesto solo per lavoratori dipendenti esposti ai rischi professionali elencati nel Decreto 81 o in altre norme per la tutela della salute (ad es. esposti a radiazioni ionizzanti, a silice, ecc.) o in norme speciali (minorenni, lavoro notturno, accertamenti per escludere l'assunzione di stupefacenti).

3. Le attività lavorative con un solo dipendente comportano necessariamente la nomina dell'RLS e la sua formazione?

### **RISPOSTA**

La nomina del RLS non è un obbligo del datore di lavoro, bensì un'opportunità per i lavoratori.

Se i lavoratori non eleggono il RLS, il datore di lavoro si rivolge ad un RLS territoriale.

Rimane comunque il fatto – pur paradossale – che nelle aziende con un solo dipendente, questi può nominarsi RLS.

4. Quali obblighi hanno in materia di sicurezza gli enti o associazioni non commerciali (es. Proloco) che organizzano e gestiscono attività, manifestazioni, eventi ecc.? C'è la necessità di formare addetti antincendio, primo soccorso, ecc.?

### **RISPOSTA**

Il volontario è equiparato al lavoratore autonomo (fornito di DPI), non al dipendente.

“Art. 3 c 12-bis. Nei confronti dei volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'amministrazione del servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al precedente periodo. Ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del

volontario e altre attività che si svolgono nell'ambito della medesima organizzazione".

Il comma 12-bis, è diretto a individuare il regime legale di tutela, espressivo della tendenza espansiva della normativa antinfortunistica, nei confronti di una categoria di soggetti – i volontari – fino al "testo unico" esclusi dal novero dei beneficiari delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La proposta risponde, quindi, alle numerose segnalazioni relative alla criticità della attuale aprioristica equiparazione tra tali soggetti ed i "lavoratori" a fini antinfortunistici. Al riguardo, si è reputato opportuno applicare ai volontari il regime dei lavoratori autonomi consentendo, tuttavia, che le modalità di realizzazione della tutela siano concordate con le associazioni o gli enti di volontariato (es.: potrà essere concordato che l'associazione si faccia carico di acquistare i Dispositivi di Protezione Individuale o dei corsi di formazione per i volontari). In ogni caso, secondo l'emendamento, ove la prestazione si svolga in una organizzazione di un datore di lavoro – in applicazione del noto principio di effettività della tutela – si applicheranno misure analoghe a quelle previste nei riguardi dei lavoratori autonomi dall'articolo 26 del "testo unico" e consistenti nell'informare il volontario dei rischi presenti nelle aree in cui dovrà operare e nell'eliminazione o riduzione al minimo dei rischi da interferenza tra le attività del volontario e la altre in essere nella medesima area.

5. Le visite mediche sono anche finalizzate all'individuazione di soggetti alcol-dipendenti o che assumono sostanze stupefacenti. Questa tipologia di analisi (con quali mezzi?) deve essere svolta per ogni dipendente o viene ristretta solo a particolari categorie di lavoratori ?

#### **RISPOSTA**

Esame tossicologico solo per addetti alla movimentazione di merci e autotrasportatori (sono esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra). Un elenco più esaustivo si può trovare nel provvedimento della conferenza stato regioni del 30 ottobre 2007. Per quanto riguarda le modalità si fa riferimento al provvedimento sempre della conferenza stato regioni del 18 settembre 2008, pubblicato nel numero 236 della GU l'8 ottobre 2008.

Il datore di lavoro può far eseguire (a sua discrezione) un'alcolemia al lavoratore.  
Il datore di lavoro vigila affinché non vengano assunti alcolici in orario di lavoro.

6. Nel caso in cui un lavoratore è ritenuto dal Medico Competente non idoneo a ricoprire il ruolo attuale in azienda e non vi siano ruoli compatibili con il suo stato di salute attuale, come ci si comporta?

Il Lavoratore può essere licenziato per giusta causa ?

#### **RISPOSTA**

Secondo l'art. 41 comma 9 del D.Lgs. 81/08 il lavoratore ha diritto entro 30 giorni dalla comunicazione del giudizio del Medico Competente ad appellarsi all'organo di vigilanza territorialmente competente. L'organo di vigilanza può confermare, revocare o modificare il giudizio stesso. In caso di conferma, ad esempio, di un giudizio di non idoneità permanente altro non resta da fare al Datore di Lavoro (DL) che l'interruzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo (DL paga liquidazione e indennità di mancato preavviso) e non per giusta causa (DL paga solo la liquidazione).

Oltre ad attendere giustamente i 30 giorni per lasciare al lavoratore la possibilità di ricorrere allo SPISAL, il DdL deve leggere attentamente l'art. 42.

Il datore di lavoro deve cercare di trovare una mansione alternativa al lavoratore, ma non è sanzionabile in caso contrario.

7. Consideriamo un'azienda metalmeccanica (uffici con videoterminali, lavorazione con macchine utensili, saldatura e taglio lamiera, montaggio) con meno di 10 dipendenti e per la quale vige la facoltà dell'autocertificazione per la VDR. Quali tra questi documenti devono essere allegati all'autocertificazione ?

rischio chimico

rumore

radiazioni ottiche (saldatura, taglio laser)

vibrazioni

campi elettromagnetici

rischio cancerogeno (se saldatura inox)

rischio formazione atmosfere esplosive (ad. es. muletti elettrici, cabine verniciatura, uso solventi)

rischi muscoloscheletrici

ergonomia VDT

altri rischi specifici

#### **RISPOSTA**

Sicuramente vanno allegate tutte le relazioni tecniche (valutazioni fonometriche, misura delle vibrazioni, algoritmi per definire una fascia di rischio) e vanno descritti i percorsi di giustificazione che hanno permesso di non passare ad una fase analitica.

8. Per la valutazione degli agenti fisici (rumore, infrasuoni, ultrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche di origine artificiale, microclima, atmosferiche iperbariche pericolose per la salute) devono essere sempre rilevate delle misurazioni da allegare alla VDR o per valutare la loro pericolosità ?

#### **RISPOSTA**

No, possono essere utilizzati dati forniti da costruttori, banche dati, ecc.

Spetta al datore di lavoro individuare i casi in cui è necessaria una misurazione (es.: vibrazioni) ?

#### **RISPOSTA**

Sì.

La scelta dei punti di misura per il rilievo dei valori (campi magnetici o vibrazioni) deve essere operata dagli incaricati o dal datore di lavoro ?

#### **RISPOSTA**

Il consulente tecnico deciderà sulla base delle informazioni ricevute dal DdL, dai lavoratori e da quel che vede.

9. In caso di svolgimento di una misura di campo elettromagnetico, all'interno di una stanza con presenza di operatori 24h/24h e confinante con una cabina di MT, è necessario eseguire misure a spot oppure eseguire misure continue su 24h per valutare l'influenza del campo magnetico sulle persone?

## **RISPOSTA**

Le misure del campo elettrico e del campo magnetico non necessitano di misurazione in continuo. E' importante che vengano fatte in una situazione di erogazione normale (non al 13 agosto o un sabato sera).

10. All'art. 181 comma 2, si cita che la valutazione dei rischi da agenti fisici deve essere effettuata dal personale del servizio di prevenzione e protezione con specifiche conoscenze in materia. Quali sono queste conoscenze ?

Chiunque può svolgere la valutazione dei rischi anche senza alcun titolo o professionalità acquisita ?

Spetta comunque al datore di lavoro rivolgersi ad un tecnico competente ?

## **RISPOSTA**

Si riporta un estratto della linea guida dell'ISPESL.

“Con la dicitura personale qualificato in possesso di specifiche conoscenze in materia normalmente si intende un operatore che abbia sostenuto un corso di qualificazione conclusosi con una valutazione positiva e documentabile dell'apprendimento. L'assenza di qualsiasi riferimento su durata e contenuti del corso, sui soggetti autorizzati alla valutazione ed all'espressione della certificazione finale rendono però oltremodo problematico avallare in questa fase percorsi formativi di qualunque tipo. Informazioni utili al fine di accertare le specifiche conoscenze in materia possono essere ritenute le seguenti: tipologia di formazione scolastica, eventuali corsi di specializzazione, eventuale iscrizione ad albo (quando previsto), curriculum professionale. Nell'immediato si suggerisce di giudicare il personale qualificato essenzialmente sulla base del rispetto delle norme di buona prassi (apparecchiature adeguate, modalità tecniche appropriate) e del prodotto finale (Relazione Tecnica e/o DVR) Maggiori dettagli sono inseriti nelle indicazioni relative ai Capi dedicati agli specifici agenti di rischio”.

“Per effettuare la valutazione del rischio il datore di lavoro deve avvalersi di personale qualificato secondo quanto previsto dall'art. 181 comma 2 del D.Lgs. 81/2008. Quando queste competenze non sono presenti nel personale interno (nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione) il datore di lavoro deve avvalersi di consulenti esterni all'azienda”.

Non è prevista una professionalità specifica per svolgere la valutazione dei rischi: i pur brevi corsi di formazione fatti ai DdL, secondo lo schema previsto dal DM 16.1.97, dovrebbero essere sufficienti ad effettuare la VdR.

11. Chi può effettuare corsi di formazione ai lavoratori ex art.37 D.Lgs.81/08 ?

In particolare, la formazione effettuata da un RSPP (esterno) può essere considerata “valida”, in considerazione del fatto che l'Organismo Paritetico Provinciale Industriali di Vicenza (che secondo l'art.51 comma 2 D.Lgs. 81/2008 è “prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione”) ha deciso che l'unica formazione da ritenersi valida sia quella effettuata da Risorse in Crescita ? Ciò non è in accordo con recenti orientamenti giurisprudenziali (per esempio: Cassazione Sezione IV Penale - Sentenza n. 1834 del 15 gennaio 2010 (u. p. 16/12/2009) - Pres. Mocali – Est. Licari – P.M. (Parz. conf.) De Sandro - Ric. G. C.) che ritengono che la mancata formazione dei lavoratori sia una omissione “sensibile” (e sanzionabile) da parte del RSPP.

## **RISPOSTA**

La formazione dei lavoratori può essere fatta dal DdL o da altri da egli incaricati. Per ora non ci sono contenuti minimi o monte ore da rispettare. L'organo paritetico è titolare (non l'unico) della formazione dei RLS o RLST.

12. Si va ad operare in un posto di lavoro (scuola – appalto di Global Service bandito dal Comune), in cui il responsabile (Preside) è diverso dal soggetto che esegue l'appalto.

Che tipo di DUVRI-PSC è necessario fare ?

Se l'Appaltatore prima di cominciare i lavori deve coordinarsi con il Preside, che DUVRI generico si può fare se non si conosce la situazione degli immobili?

## **RISPOSTA**

Il DUVRI/PSC deve essere eseguito dal Datore di Lavoro committente quindi, in questo caso, dal Comune e non dalla ditta che esegue l'appalto Global Service come invece traspare dalla formulazione del quesito posto. Quest'ultima fornirà il proprio POS/DVR. E' il DdL committente che promuove la cooperazione ed il coordinamento coinvolgendo quindi anche il Dirigente Scolastico.

13. Come gestire i rischi interferenziali nel caso in cui in una stessa azienda operano contemporaneamente vari cantieri temporanei o mobili ed anche attività di altra natura.

Può accadere che in una stessa area lavorativa, quali ad esempio arsenali oppure aeroporti, siano presenti più cantieri in corso, alcuni edili ed altri per lavorazioni diverse, il cui committente a volte è il datore di lavoro dell'area interessata ed a volte NON coincide con il datore di lavoro della stessa area. Come si gestisce in tali casi la sicurezza dal punto di vista delle interferenze? Ovvero cosa deve fare il datore di lavoro nella cui area sono appaltati lavori, edili e non, aventi committenti diversi? Il datore di lavoro NON committente deve, inoltre, prendere visione del PSC e del POS prima di rendere disponibile l'area interessata ai lavori edili?

## **RISPOSTA**

Nei casi prospettati la prima cosa da fare è quella di individuare se i lavori da appaltare richiedono o meno la installazione di un cantiere temporaneo o mobile (cantiere edile o ad esso equiparato) per stabilire l'ambito di applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Se sì, si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 3/8/2009 n. 106, in particolare il Titolo IV specificatamente ai cantieri temporanei o mobili.

Tale Titolo IV ha, infatti, fissato i soggetti destinatari degli obblighi e gli obblighi stessi per quanto riguarda i cantieri temporanei o mobili nonché le regole per la loro programmazione e per la loro gestione in sicurezza.

A carico del committente, che viene definito dall'art. 89 comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 81/2009, il legislatore ha posto, tra gli altri, l'obbligo della nomina di un coordinatore per la sicurezza, il quale ha il compito di coordinare le varie imprese esecutrici operanti nel cantiere nonché di redigere per conto del committente un piano di sicurezza e di coordinamento (PSC) il quale costituisce sostanzialmente una progettazione del cantiere nel quale vengono fissate, regole e procedure da attuare nell'esecuzione dello stesso. A carico delle imprese esecutrici invece il legislatore ha posto l'onere di elaborare, di ritorno, un piano operativo di dettaglio denominato piano operativo di sicurezza (POS).

Nel caso, invece, di appalti di lavori e servizi da svolgere in settori diversi dai cantieri temporanei o mobili, che possono essere svolti anche contestualmente ai cantieri edili, si applicano, ai fini degli adempimenti in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, le disposizioni contenute nell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008, riguardante appunto gli "obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione", articolo riportato nel Titolo I dello stesso decreto che contiene i principi generali. Con quest'ultimo articolo vengono fissati gli obblighi a carico di quei datori di lavoro che commettono ed affidano dei lavori, servizi o forniture ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi e da eseguire all'interno della propria azienda o di una sua singola unità produttiva.

Per committente è da intendersi il soggetto firmatario del contratto di appalto e per datore di lavoro la persona individuata dall'azienda quale destinatario degli obblighi di tutela e garante della sicurezza nei confronti dei lavoratori che operano nell'area di esecuzione degli appalti. Tali obblighi descritti ampiamente nell'art. 26 comportano inoltre l'elaborazione di un documento di valutazione dei rischi interferenziali fra i lavoratori del committente e quelli delle ditte appaltatrici (DUVRI), documento che va allegato ad ogni contratto di appalto, pena la sua nullità (è in sostanza l'equivalente del PSC e del POS che si elaborano nell'ambito del settore dell'edilizia).

Con l'art. 26 il legislatore, impartisce disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro a tutti i settori di attività lavorativa analoghe a quelle per i cantieri edili, volendo affidare, anche nei settori fuori dell'edilizia, al committente datore di lavoro il coordinamento delle imprese appaltatrici nonché la promozione della cooperazione.

Con la modifica apportata all'art. 26 per mezzo del decreto correttivo D.Lgs. n. 106/2009, il legislatore ha voluto comunque prendere in considerazione, perché richiesto da più parti, anche il caso, per la verità molto diffuso specie nella pubblica amministrazione, in cui la figura del committente appaltante non coincide con quella del datore di lavoro dell'area in cui devono svolgersi i lavori o i servizi appaltati.

Con l'art. 26 comma 3-ter è stato infatti stabilito che:

"Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 34, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze e il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali".

Con tale modifica è stata sostanzialmente istituita, ai fini della programmazione della sicurezza nei luoghi di lavoro, una sorta di collaborazione e di solidarietà fra la figura del committente che ha stipulato l'appalto e che ha avviato delle ditte appaltatrici ad operare nell'ambito di una azienda o di una sua unità produttiva e quella del datore di lavoro dell'azienda stessa presso la quale si devono svolgere i lavori.

Sostanzialmente con il correttivo è stata introdotta una valutazione integrata dei rischi interferenziali, costituita da una di base e di tipo generale effettuata dal committente su degli elementi standard ed una integrativa fatta dal datore di lavoro dell'azienda ricevente che è indubbiamente più approfondita e più rilevante ai fini della prevenzione degli infortuni e dell'insorgere delle malattie professionali, anche essa da allegare al contratto di appalto.

Per quanto riguarda la presa visione del PSC e del POS nel caso di appalto di lavori edili il legislatore, nei casi in cui il datore di lavoro dell'azienda presso la quale è

installato il cantiere non coincida con il committente dell'opera medesima, non ha dettato prescrizioni analoghe a quelle fornite con l'art. 26 comma 3-ter aggiunto dal D.Lgs. n. 106/2009, ma tali rischi in realtà devono essere presi in considerazione nell'elaborazione dei PSC e dei POS dal coordinatore per la sicurezza nominato dal committente e dalle imprese esecutrici che operano in cantiere.

Si ritiene comunque opportuno, che il datore di lavoro che ospita il cantiere, quando non è anche il committente, sia portato a conoscenza del contenuto dei piani di sicurezza medesimi ed in particolare dei rischi interferenziali che possano correre i suoi lavoratori e nei confronti dei quali lo stesso ha una posizione di garanzia in materia di salute e di sicurezza.

#### 14. Art. 30: Modelli di organizzazione e gestione

Il comma 2 riporta: "il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione della avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1". Cosa si intende con idonei sistemi di registrazione?

È sufficiente essere conformi alle Linee Guida UNI-INAIL del 28/09/2001 e alla OHSAS 18001:2007 per poter dire di aver rispettato tutti i punti del comma 1 ?

#### **RISPOSTA**

Per idonei sistemi di registrazioni si può intendere una modulistica specifica in cui venga verbalizzata la formazione e informazione del lavoratore oppure in cui venga specificata la frequenza di aggiornamento della documentazione di origine esterna (leggi, decreti, normative europee ecc.) o lo svolgersi di verifiche ispettive interne.

#### 15. Art.47: Rappresentante dei lavoratori

Il comma 8 riporta "qualora non si proceda all'elezione previste dai commi 3 e 4 le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49 salvo diverse intese tra le associazioni sindacali ...".

Per un'azienda di 600 dipendenti in cui sono necessari 3 RLS, ma ne sono stati nominati solo 2, il terzo RLS viene eletto automaticamente dalle liste degli RLS per la sicurezza territoriale?

#### **RISPOSTA**

La risposta non è agevole: un RLST in questo caso che ci sta a fare?

#### 16. Manutenzione straordinaria alla copertura di un vecchio deposito (stalla/tezza) in una contrada di montagna. Il committente vuole rifare la copertura sostituendone l'ossatura lignea attualmente ammalorata. E' obbligatorio prevedere l'installazione delle linee vita, come disposto dal DGR 2774/2009 ?

#### **RISPOSTA: SI**

Per interventi minori dove non sono installati impianti in copertura si può derogare a quest'obbligo ?

#### **RISPOSTA: SI**

I Comuni possono obbligare i committenti a realizzare le linee vita se non hanno ancora recepito il DGR 2774/2009 nei loro regolamenti edilizi ?

#### **RISPOSTA: SI**

Tutto ciò che si realizza come nuova edilizia e/o ristrutturazioni/manutenzioni che richiedano Permesso a Costruire o DIA comporta l'obbligo di installare una serie di apprestamenti fissi e permanenti utili per operare in quota in sicurezza.

Commento:

La DGR 2774/2009 applica alle parti in quota degli edifici i principi alla base dell'idea che ha portato all'obbligo di predisporre il fascicolo del fabbricato, vale a dire: "visto che stai sistemando / costruendo, non ti costa poi così tanto attrezzare la struttura per rendere più sicuro il lavoro di chi verrà dopo di te". Linee vita o altri accorgimenti anticaduta equivalenti sono pertanto obbligatori (anche semplici punti di ancoraggio).

In particolare, la Legge Regionale 61/1985, all'art. 79 bis, recita: "1. Ai fini della prevenzione dei rischi d'infortunio, i progetti relativi agli interventi edilizi che riguardano nuove costruzioni o edifici esistenti devono prevedere, nella documentazione allegata alla richiesta relativa al titolo abilitativo o alla denuncia d'inizio attività, idonee misure preventive e protettive che consentano, anche nella successiva fase di manutenzione, l'accesso, il transito e l'esecuzione dei lavori in quota in condizioni di sicurezza. 2. Per le finalità del comma 1, la Giunta regionale ha emanato un proprio provvedimento contenente istruzioni tecniche sulle misure preventive e protettive. 3. La mancata previsione delle misure di cui al comma 1 costituisce causa ostativa al rilascio della concessione o autorizzazione a costruire ed impedisce, altresì, l'utile decorso del termine per l'efficacia della denuncia di inizio dell'attività. 4. I Comuni adeguano i propri regolamenti edilizi alle istruzioni tecniche del provvedimento di cui al comma 2 prevedendo altresì adeguati controlli sulla effettiva realizzazione delle misure anche ai fini del rilascio del certificato di abitabilità".

17. Ci sono notizie sul decreto che dovrebbe disciplinare le analisi da tossicodipendenza, che doveva essere predisposto entro il 31/12/2009 ?

**RISPOSTA**

Ancora no. L'importante è sapere che nulla è stato abrogato per cui i test devono essere fatti.

18. Quali sono i prossimi obblighi che il Datore di Lavoro sarà soggetto rispettare dal punto di vista della sicurezza?

**RISPOSTA**

Il rispetto dei limiti previsti per i CEM. Il resto verrà deciso dalla Commissione Consultiva Nazionale.

19. Nei lavori di asfaltatura stradale quali DPI specifici di protezione delle vie respiratorie deve richiedere il CSE a fronte di schede di sicurezza dell'asfalto che riportano al punto 15 il prodotto come: "non pericoloso per le vie respiratorie" oppure "R45/R49"?

**RISPOSTA**

R45 e R49 significano cancerogeno. E' arduo pensare che non ci siano rischi per la salute nei lavori di asfaltatura, anche se solitamente siamo all'aria aperta. Si ritiene che la protezione delle vie respiratorie sia in questi casi sempre indicata.

20. Come deve avvenire la gestione dei fornitori all'interno di un cantiere mobile o temporaneo? E qual è lo status di fornitore?

## **RISPOSTA**

L'indicazione del Gruppo regionale edilizia è che i fornitori a "piè d'opera" non debbano redigere il POS; i rischi andranno gestiti dal POS dell'Impresa che chiede la fornitura, per evitare POS vuoti.

### Commento:

Il fornitore è colui che fornisce materiali o attrezzature ad una impresa all'interno del cantiere senza alcuna attività operativa; quindi la ditta che fornisce il calcestruzzo non è in realtà un mero "fornitore" in quanto l'autista è il pompista; la ditta che fornisce le tegole per il tetto nel caso in cui si occupi dello scarico dei bancali non è mero "fornitore" ma ha ruolo operativo di scarico materiali.

21. Come deve avvenire la gestione dei supervisori/visitatori all'interno di un cantiere mobile o temporaneo?

## **RISPOSTA**

Deve essere garantita la sua sicurezza come per ogni altro soggetto interno od esterno al cantiere. E' stato più volte ribadito dalla Suprema Corte che la normativa in materia di sicurezza sul lavoro serve a garantire la sicurezza dei lavoratori ma anche di altri soggetti. Il PSC, ad esempio, dovrà indicare delle procedure che stabiliscano chi vigila, chi li accompagna, in quali aree possono accedere, con quali DPI ecc.

22. Si può ipotizzare un uso promiscuo di un ponteggio fra due imprese nel caso in cui le due attività in oggetto non siano interferenti fra loro? Ad esempio nel caso di un ponteggio di facciata di un edificio in cui su un lato opera il pittore e sull'altro l'installatore di serramenti, con scale di accesso diverse. Il CSE deve richiedere una suddivisione dei ponteggi con parapetti e due prese di carico del ponteggio diviso?

## **RISPOSTA**

Si, è possibile l'uso promiscuo, anche se le attività fossero interferenti.

23. All'interno del titolo IV non è presente alcun articolo che tratta di sollevamenti "importanti" all'interno del cantiere. Esistono linee guida di riferimenti sui contenuti minimi di quello che si definisce "Piano di sollevamento"? E' sufficiente che il CSE chieda i seguenti documenti:

- Dati dell'impresa, soggetti coinvolti (personale su gru, personale a terra, preposti) con relativa formazione
- Situazione ambientale
- Relazione descrittiva del sollevamento, con carico, coefficienti di sicurezza
- Programma attività
- Elenco mezzi di sollevamento usati, con libretto contenente diagrammi di portata, schemi, ingombri, sbracci, ecc.
- Elenco sistemi di aggancio e tenuta, quali funi, catene, golfari, grilli, ecc
- Portata del terreno e tipologia stabilizzatori, ripartitori di carico
- Verifica della portata in riferimento al carico da sollevare, alla portata del terreno, alla tipologia di sollevamento, al raggio d'azione, al coefficiente di sicurezza adottato
- Eventuale presenza di linee aeree, edifici, tubazioni con sostanze pericolose, ecc

## **RISPOSTA**

Le indicazioni per le operazioni di sollevamento e trasporto dei carichi sono contenute all'interno del Titolo III (Uso delle attrezzature di lavoro) e degli allegati V (per attrezzature non marcate CE) e VI che si applicano anche ai cantieri.

In aggiunta alla suddetta documentazione è da richiedere l'avvenuta denuncia all'ISPESL dell'apparecchio di sollevamento se di portata > a 200kg ed i verbali di verifica periodica rilasciati da ARPAV (art. 71 c 11) nonché, nel caso di installazione di gru, una dichiarazione di corretta installazione ecc secondo quanto stabilito dall'art. 71 c 8 e 9.

Vicenza, 26/05/2010