

## Notizie e novità

---

### Nuovi interpellati e relative risposte dal Ministero del Lavoro

*Ing. Fabio Rosito*

Il Testo Unico ha inserito la possibilità di proporre interpellati al Ministero dell'Interno finalizzati a risolvere eventuali dubbi interpretativi. Periodicamente, il Ministero risponde ufficialmente a questi interpellati e le risposte vengono rese disponibili sul sito internet all'indirizzo: <http://www.lavoro.gov.it/sicurezzaalavoro/MS/Interpello/Pages/default.aspx>  
Riportiamo il sunto di alcuni interpellati che riteniamo essere di interesse generale.

#### **Sigarette elettroniche sul luogo di lavoro**

Il Ministero specifica che le sigarette elettroniche non rientrano nel dettato di cui alla Legge 3/2003, quella che, sostanzialmente, istituiva il divieto di fumo nei locali chiusi accessibili agli utenti. Pertanto, ad oggi, non esiste una norma che vieti l'uso di questi dispositivi all'interno del luogo di lavoro. Pertanto, il datore di lavoro ha due scelte: la prima è di vietare, precazionalmente ai propri lavoratori di utilizzare le sigarette elettroniche all'interno del luogo di lavoro; nel caso in cui, però, questo divieto non dovesse essere istituito o i luoghi di lavoro fossero accessibili al pubblico, rendendo il divieto non applicabile, il datore di lavoro deve valutare il rischio da esposizione agli agenti che si liberano durante l'uso di questi dispositivi e i rischi per i soggetti che vi sono esposti anche indirettamente. Sebbene la risposta sia legislativamente comprensibile, rimane il problema di valutare dei rischi che, ad oggi, la comunità scientifica non ha ancora del tutto compreso, come dimostrano le discussioni degli ultimi mesi.

#### **Limite nell'utilizzo delle procedure standard di valutazione dei rischi**

Come sapete, le procedure standard, emanate con D.M. 30/11/2012, sono un sistema semplificato per la redazione della valutazione dei rischi, che possono utilizzare solo le aziende con meno di 50 addetti, ad eccezione delle "aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione all'aminato" (art. 29 comma 6 D.Lgs. 81/2008). L'interpello mira a chiarire se, in un'azienda dove il rischio chimico è stato valutato "basso per la sicurezza e irrilevante per la salute", possano essere usate le procedure standard o no. In realtà l'interpello non dà una risposta chiara: da una parte cita proprio l'articolo che richiama il "rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute", dall'altro ricorda che le procedure standard possono essere utilizzate quando, a seguito della valutazione, "in azienda non si svolgono attività che espongono i lavoratori al rischio chimico", sembrerebbe, anche se basso per la sicurezza e irrilevante per la salute.

#### **Lavoro a domicilio**

Nel caso di lavoratori a domicilio si applica l'obbligo di formazione e informazione di un qualsiasi altro tipo di lavoratore, quindi anche la formazione in base all'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. Con l'occasione desideriamo ricordare che, nel caso di lavoratori a domicilio, l'art. 3 del D.Lgs. 81/2008 prevede che:

Comma 9. Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al



titolo III.

Comma 10. A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali. L'interpello segnala, giustamente, che quanto sopra vale nel caso in cui vi sia un sostanziale vincolo di subordinazione tra l'azienda, nella figura del datore di lavoro, e il lavoratore a domicilio. In assenza di questo vincolo, il D.Lgs. 81/2008 sostanzialmente non si applica, se non per quanto concerne l'art. 21 a carico del lavoratore stesso.

#### **Durata della formazione**

Viene ribadito quanto già espresso nell'Accordo 25/07/2012, ovvero che la durata della formazione dei lavoratori non viene determinata in maniera automatica in base al codice ATECO dell'azienda, ma deve essere frutto della valutazione dei rischi e, soprattutto, dell'effettiva mansione svolta dal singolo lavoratore e non dalla categoria di appartenenza dell'azienda.

#### **Formazione degli addetti antincendio**

Viene ribadito che il D.M. 10/03/1998, che disciplina, tra l'altro, anche la formazione delle figure in oggetto, non prevede requisiti specifici per il docente o l'ente erogatore. Pertanto, in assenza di diversa regolamentazione, soggetti inseriti nell'elenco del Ministero dell'Interno ex legge 818/1984, sono da ritenersi idonei a svolgere questa attività. Aggiungiamo che, anche soggetti non in possesso di questo specifico attestato, ma competenti in materia antincendio, sono da ritenersi idonei a svolgere questa attività, stanti la situazione normativa attuale.

#### **Imprese familiari**

L'interpello in questione ha un valore generale molto forte. Viene ribadito che il D.Lgs. 81/2008 si basa sempre sull'effettiva condizione reale, più che sulla formalizzazione di un qualcosa che poi non è rispecchiata nella realtà. Nel caso specifico, viene indicato che un'impresa, per essere considerata familiare e, in base al D.Lgs. 81/2008 essere esonerata dagli obblighi del D.Lgs. 81/2008 ad eccezione dell'articolo 21 e relativi comma collegati (es. sanzioni), non deve necessariamente esserlo dal punto di vista formale, quindi con atto notarile, ma è sufficiente che lo sia nella realtà. Naturalmente, vale il discorso contrario, ovvero di un'impresa familiare che, nella realtà dei fatti, non lo è. Si ricorda, infatti, che un collaboratore familiare, per essere tale, deve rispettare condizioni specifiche di cui all'art. 230 bis del codice civile.

#### **Visita medica ripetuta**

Qui assistiamo ad una mezza rivoluzione, abbastanza ragionevole. In sostanza, viene ritenuto che, se un lavoratore cessa la propria attività presso un'azienda con una determinata mansione, ma poi la riprende, sempre nella stessa azienda con la medesima mansione, non è necessario ripetere la visita medica preventiva, purché siano rispettati i periodismi dettati dal medico. In poche parole, se un lavoratore fa la visita medica, cessa la propria attività, ma la riprende prima che sia passato un anno, allora non è necessario sottoporre il lavoratore a visita medica iniziale. Questa interpretazione desta ampi dubbi: se nel periodo in cui il lavoratore non era in forza presso l'azienda, ma ha lavorato in un'altra realtà, magari esposto a rischi molto gravi e logoranti, al rientro la sua situazione fisica potrebbe essere peggiorata.

<http://www.lavoro.gov.it/sicurezzaalavoro/MS/Interpello/Pages/default.aspx>

## Infortuni in missione e infortuni in itinere

*Dott. Aldo Olivero*

Una circolare dell'INAIL (Circolare Inail n. 52 del 23 ottobre 2013 "Criteri per la trattazione dei casi di infortunio avvenuti in missione e in trasferta") ha recentemente chiarito alcuni aspetti relativi agli infortuni occorsi in missione.

Ricordiamo che si può definire l'infortunio sul lavoro come "ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne abolisca o comunque ne menomi permanentemente o temporaneamente la capacità lavorativa". Tre sono pertanto gli elementi che debbono sussistere contemporaneamente per configurare un infortunio indennizzabile: la lesione, la causa violenta, l'occasione di lavoro.

Quanto agli infortuni in itinere, la circolare precisa che sono indennizzabili solo gli incidenti nei quali "il comportamento del lavoratore fosse giustificato da un'esigenza funzionale alla prestazione lavorativa, tale da legarla indissolubilmente all'attività di locomozione (...) nei limiti in cui l'assicurato non aggravi, per suoi particolari motivi o esigenze personali, i rischi propri della condotta extralavorativa connessa alla prestazione per ragioni di tempo e di luogo, interrompendo così il collegamento che giustifica la copertura assicurativa". In sostanza se durante il tragitto casa-lavoro effettuo delle deviazioni per motivi personali e durante tale deviazione accade un infortunio, tale evento non è indennizzabile."

Riguardo gli infortuni in trasferta, la gestione cambia radicalmente "poiché, in tale situazione, il tragitto dal luogo in cui si trova l'abitazione del lavoratore a quello in cui, durante la missione, egli deve espletare la prestazione lavorativa, non è frutto di una libera scelta del lavoratore ma è imposto dal datore di lavoro. (...) La missione, infatti, è caratterizzata da modalità di svolgimento imposte dal datore di lavoro con la conseguenza che tutto ciò che accade nel corso della stessa deve essere considerato come verificatosi in attualità di lavoro, in quanto accessorio all'attività lavorativa e alla stessa funzionalmente connesso, e ciò dal momento in cui la missione ha inizio e fino al momento della sua conclusione."

E' evidente quindi che le uniche due cause di esclusione della indennizzabilità di un infortunio occorso a un lavoratore in missione e/o trasferta si possono rinvenire:

- a) nel caso in cui l'evento si verifichi nel corso dello svolgimento di un'attività che non ha alcun legame funzionale con la prestazione lavorativa o con le esigenze lavorative dettate dal datore di lavoro;
- b) nel caso di rischio elettivo, cioè nel caso in cui l'evento sia riconducibile a scelte personali del lavoratore, irragionevoli e prive di alcun collegamento con la prestazione lavorativa tali da esporlo a un rischio determinato esclusivamente da tali scelte.

Durante il tragitto che il lavoratore effettua per raggiungere l'albergo, eventuali infortuni dovranno essere gestiti come infortuni in attualità del lavoro e non come infortuni in itinere. Anche gli infortuni occorsi in una stanza d'albergo saranno considerati come tali, ben diversi da quelli occorsi nella propria abitazione: "in primo luogo poiché il soggiorno in albergo è evidentemente necessitato dalla missione e/o trasferta - e perciò è necessariamente connesso con l'attività lavorativa - e in secondo luogo poiché il lavoratore, con riguardo al luogo in cui deve temporaneamente dimorare, non ha quello stesso controllo delle condizioni di rischio che ha, al contrario, nella propria abitazione."



## Decreto del FARE: riassunto degli alleggerimenti burocratici

*Arch. Stefano Berardi*

Diventano più leggeri gli adempimenti di tipo formale per ottemperare agli obblighi di sicurezza sui cantieri edili. Il decreto legge n. 69 del 21 giugno 2013, il c.d. Decreto del Fare, prevede infatti norme di semplificazione in tema di DUVRI e prevenzione incendi.

Per quanto riguarda il documento di valutazione dei rischi da interferenze, per esempio, viene previsto che professionista, nominato dal datore di lavoro committente, e in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, tipiche di un preposto, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, possa sovrintendere a tali operazioni di cooperazione e coordinamento tra le diverse imprese operanti sul cantiere.

Il Decreto del Fare aumento inoltre a 10 uomini-giorno la soglia al di sotto della quale non deve essere predisposto il DUVRI, sempre che i lavori o i servizi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del d.lgs. n. 81/2008.

Si introducono anche disposizioni in materia di verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro (articolo 71 del decreto legislativo n. 81 del 2008) al fine di agevolare lo svolgimento delle stesse da parte delle imprese.

A questo proposito è stato ridotto da 60 a 45 giorni il termine entro cui l'INAIL è tenuto a effettuare la prima verifica. Viene, inoltre, previsto l'obbligo per i soggetti pubblici tenuti alle verifiche – INAIL, ASL, ARPA – di comunicare al datore di lavoro entro 15 giorni dalla richiesta, l'eventuale impossibilità a effettuare le verifiche di propria competenza; in tal caso il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati alle verifiche.

Si prevedono poi una serie di semplificazioni degli adempimenti nei cantieri temporanei o mobili. Si demanda a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'individuazione di modelli semplificati per la redazione di alcuni documenti relativi ai cantieri:

- piano operativo di sicurezza (POS),
- piano di sicurezza e coordinamento (PSC),
- fascicolo dell'opera,
- piano di sicurezza sostitutivo.

In materia di prevenzione incendi l'intervento di modifica proposto dal Decreto del Fare è rivolto agli enti ed ai privati delle nuove attività introdotte dal decreto del Presidente della Repubblica n. 151 del 2011. Il comma 1 dell'articolo in esame introduce una semplificazione burocratica, ossia l'esenzione dall'obbligo di presentazione dell'istanza preliminare qualora gli enti ed i privati suddetti siano già in possesso di atti abilitativi riguardanti la sussistenza dei requisiti di sicurezza antincendio.

Il comma 2 differisce di un anno, portandolo al 2014, il termine previsto dal medesimo regolamento, in scadenza il prossimo 7 ottobre, per la presentazione dell'istanza di cui all'articolo 4 del regolamento, ivi compresa, esclusivamente per le fattispecie diverse da quelle previste al comma 1 dell'articolo in esame, la preliminare presentazione dell'istanza di cui all'articolo 3 del regolamento.

## Formazione, informazione ed addestramento per i lavoratori a domicilio

Ing. Davide Cassone

Come previsto dall'art. 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni i quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro possono essere inoltrati alla Commissione per gli interpellati, esclusivamente tramite posta elettronica, dagli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai consigli nazionali degli ordini o collegi professionali.

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri ha avanzato istanza di interpello per conoscere parere di questa Commissione in merito al seguente quesito "se per i lavoratori a domicilio, che risultano dipendenti di un'azienda, ma che hanno come luogo di lavoro la propria abitazione, datore di lavoro debba fornire a proprie spese tutta l'informazione, la formazione e l'addestramento previsto per i lavoratori dal D.Lgs. n. 81/2008, in particolare la formazione prevista dai recenti accordi Stato-Regioni e la formazione per addetto al primo soccorso e addetto all'antincendio. Inoltre il C.N.I. chiede di sapere se l'abitazione del lavoratore sia da considerarsi a tutti gli effetti un luogo di lavoro, così come definito dal D.Lgs. n. 81/2008, e debba pertanto essere oggetto di valutazione dei rischi, da parte del datore di lavoro.

Il lavoro a domicilio può essere reso sia in forma subordinata sia in forma autonoma. È da ritenersi subordinata nei casi in cui il lavoratore è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da svolgere. Il vincolo di subordinazione non sussiste qualora il lavoratore a domicilio organizzi e conduca il lavoro in maniera autonoma.

Dal punto di vista della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'art. 3, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che "Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati, trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

La Commissione ritiene che il datore di lavoro è tenuto a fornire un'adeguata informazione e formazione nel rispetto di quanto previsto dall'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 e non anche quella specifica per il primo soccorso e antincendio. Inoltre il domicilio non è considerato luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 62 del D.Lgs. n. 81/2008.

### Art. 62 – Definizioni

1. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.

2. Le disposizioni di cui al presente titolo non si applicano:

- a) ai mezzi di trasporto;
- b) ai cantieri temporanei o mobili;
- c) alle industrie estrattive;
- d) ai pescherecci.

d-bis): ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.



## Errata corrige

*Dott. Aldo Olivero*

Nella newsletter di ottobre 2013 avevamo segnalato come attività soggetta ai controlli dei Vigili del Fuoco solo dal 2011 (anno di entrata in vigore del D.P.R. 151/2011) anche l'attività n. 75 "autorimesse pubbliche e private, parcheggi pluriplano e meccanizzati di superficie complessiva coperta superiore a 300 mq; locali adibiti al ricovero di natanti ed aeromobili di superficie superiore a 500 mq; depositi di mezzi rotabili (treni, tram ecc.) di superficie coperta superiore a 1.000 mq (non solo stabilimenti di produzione di mezzi rotabili, ma anche depositi)".

Su segnalazione di un cliente ci è stato fatto giustamente notare che tale attività era già soggetta a C.P.I. con la normativa precedente (e quindi prima del 2011), poichè si trattava dell'attività n. 92 dell'allegato "b" al D.M. 16 febbraio 1982. Tuttavia tale attività era soggetta ma non si parlava di metri quadri, bensì di numero posti, poichè la dicitura era "Autorimesse private con più di 9 autoveicoli, autorimesse pubbliche, ricovero natanti, ricovero aeromobili".

Un'attività che aveva meno di 9 posti auto ma una superficie di più di 300 metri quadri è diventata soggetta solo dal 2011 e quindi sarà oggetto della proroga introdotta dal Decreto del Fare fino al 7 ottobre 2014. Se invece l'attività aveva più di 9 posti auto e una superficie di più di 300 metri quadri, era soggetta già prima del 2011 e non cambierà nulla, poichè doveva presentare la documentazione per ottenere il C.P.I. già negli anni scorsi.

Ci scusiamo per l'imprecisione e ringraziamo per la segnalazione.

# Scadenze

---

Vi ricordiamo le scadenze previste dalla normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori:

Ogni sei mesi:

- controllo semestrale di estintori, idranti, naspi e porte REI;

Annualmente:

- Riunione periodica per le aziende con più di 15 addetti;
- Aggiornamento della formazione dell'RLS;
- Prova di evacuazione nelle aziende con più di 10 addetti o soggette al controllo dei Vigili del Fuoco (CPI)

Ogni due anni:

- Aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro correlato;
- Verifica dell'impianto di messa a terra (se biennale);

Ogni tre anni:

- Aggiornamento del corso di formazione per incaricati del primo soccorso;
- Ripetizione della valutazione dei rischi da agenti chimici;
- Ripetizione della valutazione dei rischi da agenti cancerogeni e mutageni;
- Ripetizione della valutazione dei rischi da esposizione ad amianto;
- Ripetizione della valutazione dei rischi da esposizione ad agenti biologici;
- Aggiornamento della formazione per gestori di pubblici esercizi con somministrazione di cibi e bevande;

Ogni quattro anni:

- Ripetizione delle valutazioni dei rischi fisici (rumore, vibrazioni ecc.);
- Aggiornamento della formazione dei lavoratori addetti al montaggio, trasformazione e smontaggio dei ponteggi e di coloro che svolgono attività che richiede posizionamento mediante funi;
- Verifica dell'impianto di messa a terra (se quinquennale);

Ogni cinque anni:

- Aggiornamento della formazione dell'RSPP, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori.

11 gennaio 2013:

- termine per la formazione dei lavoratori già assunti all'11 gennaio 2012

16 febbraio 2013:

- termine entro il quale sostituire le maniglie e i maniglioni antipanico non marcati CE con maniglie e maniglioni etichettati.

30 maggio 2013:

- termine della validità dell'autocertificazione di valutazione dei rischi, da sostituire con il documento di valutazione dei rischi.

11 luglio 2013:

- termine per la formazione di preposti e dirigenti già assunti all'11 gennaio 2012

