



NOVITÀ NORMATIVE

Legge n. 136/2010 "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia".

La legge, dal 07/09/2010, modifica il Tesserino di riconoscimento per i dipendenti di tutte le imprese esterne e lavoratori autonomi, già previsto dal dall'art. 18.1,u), del D.Lgs. 81/08. In sintesi la tessera di riconoscimento deve contenere:

- le generalità del lavoratore (nome, cognome, data di nascita, ed eventualmente il luogo di nascita),
- fotografia del lavoratore,
- l'indicazione del datore di lavoro,
- la data di assunzione, ed in caso di subappalto, l'autorizzazione al subappalto;

Per i lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento della quale devono munirsi qualora operino in un luogo di lavoro nel quale si svolgono attività in regime di appalto o subappalto, deve contenere:

- le proprie generalità,
- la propria fotografia,
- l'indicazione del committente.

Le sanzioni

il datore di lavoro e il dirigente, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8 del D.Lgs n. 81/2008, se non muniscono i propri dipendenti di tesserino di riconoscimento, sono puniti ai sensi dell'art. 55 comma 5 lettera i) del D. Lgs. n. 81/2008 con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore che non è stato munito di tesserino.

Il lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 20, comma 3 del D.Lgs n. 81/2008, ovvero pur essendo stato munito dal datore di lavoro del tesserino di riconoscimento non lo ha esposto in modo visibile durante il lavoro, è punito ai sensi dell'art. 59 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 81/2008 con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro.

I lavoratori autonomi devono provvedere autonomamente alla predisposizione e all'esibizione della tessera di riconoscimento e gli stessi per la violazione dell'articolo 20, comma 3 del D.Lgs n. 81/2008 sono puniti ai sensi dell'art. 60 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 81/2008 con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro.

DM 27/07/2010 "Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, costruzione ed esercizio delle attività commerciali con superficie superiore a 400 m²" (G.U. 12/8/10, n. 187);

DPR 09/07/2010 n. 139 "Regolamento recante procedimento semplificato di autorizzazione paesaggistica per gli interventi di lieve entità, a norma dell'articolo 146.9, del D.Lgs. 22/01/04, n. 42, e successive modificazioni" (G.U. 26/8/10, n. 199).

DM 06/08/2010 "Incentivazione della produzione di energia elettrica mediante conversione fotovoltaica della fonte solare" (G.U. n. 197 del 24/8/10).

DM 28/09/2010 - (G.U. n. 230 del 01/10/10) - Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

Il decreto introduce due distinte proroghe alle disposizioni del D.M. 17/12/09, in tema di controllo e tracciabilità dei rifiuti.

Ferma restando la data di operatività del sistema per tutti i soggetti (1 ottobre 2010), come indicata dagli art.1.1, 4, e 2 del DM 17/12/09 e successive modifiche e integrazioni, vengono differiti due termini specifici:

1° relativo alla distribuzione dei dispositivi USB ed installazione delle black box, allegato IA.5, del Dm 17/12/09, prorogato al 30/11/10;

2° relativo alla fase sperimentale, prevista dall'articolo 12.2, del Dm 17/12/2009, che sposta al 31/12/10, il termine fino al quale le imprese regolarmente iscritte al Sistri rimarranno tenute anche agli adempimenti di cui agli articoli 190 (registro di carico e scarico) e 193 (formulario di identificazione) del D.Lgs. 3/04/06, n. 152.

Nota -Particolare importanza riveste quest'ultimo aspetto. In sostanza durante la "fase test" il Sistri verrà utilizzato insieme a registri e formulari, cioè ai tradizionali adempimenti ambientali che dal "cd. Decreto Ronchi" regolano la produzione e gestione dei rifiuti. Tale fase si allunga così da uno a tre mesi per tutti i soggetti, cioè sia per chi al 1 ottobre 2010 sarà in possesso dei dispositivi sia per chi, invece, a quella data non li avrà ricevuti o sarà impossibilitato ad usarli per malfunzionamenti.



PROROGA SISTRI: IL MINISTERO PUBBLICA UNA NOTA ESPLICATIVA

Sulla GU n. 230 del 1 ottobre 2010 è stato pubblicato il decreto 28 settembre 2010 del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, in vigore dal giorno stesso della pubblicazione, che introduce due distinte proroghe alle disposizioni del D.M. 17 dicembre 2009, in tema di controllo e tracciabilità dei rifiuti.

A corredo del decreto, il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ha pubblicato, sul sito internet www.sistri.it, una nota esplicativa che prende in esame gli aspetti principali delle nuove disposizioni.

È importante sottolineare come, allo stato attuale, la nota, anche se non formalizzata con un atto protocollare (come, ad esempio, una circolare ministeriale) rappresenti l'unico orientamento interpretativo fornito dal Ministero su tali disposizioni. Si ritiene, pertanto, utile dettagliarne il contenuto.

Nella nota, in particolare, viene evidenziato che il provvedimento:

- conferma la data di operatività del SISTRI, stabilita per il 1/10/2010;
- proroga al 30/11/2010 il termine per la consegna dei dispositivi USB e black box agli aventi titolo;
- proroga al 31/12/2010 il termine previsto dall'art. 12, comma 2, del DM 17/12/2009, ossia il periodo nel quale, oltre agli adempimenti SISTRI, dovranno essere osservati gli obblighi di tenuta dei registri di carico e scarico e del formulario.

Decreto-Legge 12/11/2010, n. 187 - (G.U. 12 novembre 2010, n. 265) "Misure urgenti in materia di sicurezza" - VIOLAZIONI GRAVI O REITERATE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO: PRECONFISCA AMMINISTRATIVA

Nell'ambito del Decreto legge 12/11/2010, n. 187, è stata inserita una disposizione che, nel modificare l'art. 20 della legge 24/11/1981, n. 689 (Modifiche al sistema penale), ha esteso l'ambito dei poteri attribuiti all'autorità amministrativa in ordine alla determinazione delle sanzioni amministrative accessorie in tema di violazioni derivanti dalla mancata applicazione della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

L'art. 9 del D.L. 187/10 prevede, infatti, che in presenza di violazioni gravi o reiterate, in materia di tutela del lavoro, di igiene sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni sul lavoro, è sempre disposta la confisca amministrativa delle cose che servirono o furono destinate a commettere la violazione e delle cose che ne sono il prodotto, anche se non venga emessa l'ordinanza - ingiunzione di pagamento.

La disposizione non si applica se la cosa appartiene a persona estranea alla violazione amministrativa.

La norma dispone, quindi, una deroga al principio generale dell'art. 20, primo comma, della legge 689/81 che invece prevede che l'autorità amministrativa possa applicare le sanzioni amministrative o penali accessorie, consistenti nella privazione o sospensione di facoltà e diritti, solo previa ordinanza-ingiunzione o sentenza di condanna.

In merito si evidenzia che è sempre disposta la confisca amministrativa delle cose, la fabbricazione, l'uso, il porto, la detenzione o l'alienazione delle quali costituisce violazione amministrativa, anche se non venga emessa l'ordinanza-ingiunzione di pagamento, a meno che la cosa appartiene a persona estranea alla violazione amministrativa e la fabbricazione, l'uso, il porto, la detenzione o l'alienazione possono essere consentiti mediante autorizzazione amministrativa.

LINEE GUIDA PER VALUTARE LO STRESS LAVORO-CORRELATO

Il 31/12/2010 è il termine per la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato, nel rispetto delle indicazioni che verranno adottate dalla Commissione consultiva sulla sicurezza sul lavoro che ha terminato l'elaborazione di un documento contenente le prime indicazioni operative e di ordine metodologico. La proposta della Commissione presenta elementi positivi sia per la sua articolazione strutturale, semplice e lineare, sia per i contenuti che, pur se ancora migliorabili ed integrabili, appaiono in linea con quanto previsto dalla normativa vigente e, in particolare, dall'accordo interconfederale 9/06/08.

Sulla scorta degli elementi fondamentali dell'accordo, e, quindi, della legge che impone la valutazione dei rischi, gli elementi essenziali delle indicazioni ministeriali, nella versione ad oggi elaborata, prevedono sostanzialmente:

1. un'analisi preliminare da parte del datore di lavoro della presenza dei fattori oggettivi di rischio dando la priorità a quelli che possono essere i "segnali" indicatori di problema di stress lavoro-correlato e tenendo conto dei gruppi di lavoratori interessati, previa consultazione dei RLS;
2. l'individuazione delle misure necessarie da parte del datore di lavoro e l'adozione delle stesse con il coinvolgimento del RLS;
4. nell'ipotesi di perduranti evidenze di stress, la necessità di svolgere l'analisi percettiva (ad es., con l'utilizzo di test mirati ai singoli) e di adottare misure individuali. Quest'analisi dovrà essere attivata unicamente nel caso in cui la fase preliminare riveli elementi di rischio stress e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.
5. la possibilità per il datore di lavoro, effettuata la valutazione del rischio, di adottare direttamente le eventuali misure individuali soprattutto (ma non esclusivamente) nelle aziende che occupano pochi lavoratori.
6. indicazione di un termine come data di decorrenza del processo di valutazione dei rischi,
7. possibilità, alla data della pubblicazione delle linee guida ministeriali, per chi ha già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'accordo europeo dell'8/10/2004, di non ripetere l'indagine ma di svolgere unicamente l'aggiornamento della medesima.



Come noto, l'articolo 28, comma 1, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 ha previsto che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine all'individuazione delle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive al [D.Lgs 81/2008](#), è stato introdotto all'articolo 28 il comma 1-bis, con il quale si è attribuito alla Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza.

La Commissione ha costituito un proprio comitato a composizione tripartita il quale, a seguito di ampio confronto tra i propri componenti, ha elaborato un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010. Il documento indica presenta elementi di forte positività sia per la sua articolazione strutturale, semplice e lineare, sia per i contenuti che appaiono in linea con quanto previsto dalla normativa vigente e, in particolare, dall'accordo interconfederale 9 giugno 2008. Quest'ultimo, oltre a ribadire che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, al pari di quanto avviene per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal datore di lavoro nell'ambito della propria organizzazione e secondo i criteri già delineati dal quadro normativo vigente, afferma i seguenti ulteriori passaggi:

- Non tutti i luoghi di lavoro sono necessariamente interessati dallo stress (art. 1, comma 2)
 - Non tutte le manifestazioni di stress sono necessariamente negative (art. 3, comma 2)
 - Lo stress non è una malattia (art. 3, comma 3)
 - Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato (art. 3, comma 4)
 - L'individuazione dello stress può implicare analisi di fattori oggettivi e soggettivi (art. 4, comma 2)
 - Il compito di stabilire le misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress spetta al datore di lavoro e le misure sono adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti (art. 4, comma 5)
 - La gestione dei problemi di stress può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi (art. 5, comma 2)
 - Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni (art. 6, comma 2)
- Sulla scorta di questi passaggi fondamentali dell'accordo, e, quindi, della legge che impone la valutazione dei rischi, gli elementi essenziali delle indicazioni ministeriali prevedono:

- un'analisi preliminare da parte del datore di lavoro della presenza dei fattori oggettivi di rischio (art. 4, comma 2) dando la priorità a quelli che possono essere i "segnali" denotativi di problema di stress lavoro-correlato (art. 2, comma 1) e degli indicatori (art. 4, comma 1) da condursi secondo le modalità indicate negli articoli [28 e 29 del D.Lgs n. 81/2008](#) e tenendo conto dei gruppi di lavoratori interessati (previa consultazione del RLS);
- l'individuazione delle misure necessarie da parte del datore di lavoro (art. 4, comma 3);
- l'adozione delle stesse con il coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 4, comma 5);
- nell'ipotesi eventuale di perduranti evidenze di stress, la necessità di svolgere l'analisi percettiva (ad es., con l'utilizzo di test mirati ai singoli) e di adottare misure individuali (art. 6, comma 1). Quest'analisi dovrà essere attivata unicamente nel caso in cui la fase preliminare riveli elementi di rischio stress e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.
- vista la logica di semplificazione presente nel D.Lgs n. 81/2008, la possibilità per il datore di lavoro, una volta effettuata la valutazione del rischio, di adottare direttamente le eventuali misure individuali (art. 6, comma 1), soprattutto (ma non esclusivamente) nelle aziende che occupano pochi lavoratori.

Le indicazioni ministeriali inoltre, nel ribadire con estrema chiarezza che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e che deve essere effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST), indicano un percorso logico e metodologico inteso a permettere una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato e, conseguentemente, a consentire al datore di lavoro la pianificazione e la realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, di riduzione al minimo di tale fattore di rischio. A tale scopo, viene chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione, inoltre, deve prendere in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc).

Un ulteriore elemento di rilievo contenuto nelle linee guida riguarda l'interpretazione circa la data di decorrenza della valutazione. Viene infatti previsto che la data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo [28, comma 1-bis, del D.Lgs n. 81/2008](#), debba essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo. Si evidenzia, inoltre, che i datori di lavoro che, alla data della pubblicazione delle indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, come recepito dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, non debbono ripetere l'indagine ma siano unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'art. [29, comma 3, del D.Lgs n. 81/2008](#).

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

A) Valutazione preliminare (necessaria): analisi condizioni oggettive

La fase preliminare consiste nella rilevazione, da parte del datore di lavoro, di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

1. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi anche sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
2. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
3. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori dei punti che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti 2 e 3 dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST). Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di



monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

B) Valutazione approfondita (eventuale): analisi condizioni soggettive

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori. Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunione) che garantiscano il coinvolgimento dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

DOMANDE E OSSERVAZIONI

SICUREZZA DEL LAVORO - RSPP INTERNO

QUESITO

Quesito in merito all'art. 31.7 del D.Lgs. 81/2008 sulla figura del RSPP "interno" ed al rapporto che intercorre tale soggetto ed il datore di lavoro. La definizione di "interno" potrebbe ricondursi ad un rapporto gerarchico e con necessariamente contrattuale/lavorativo lasciando "spazio" a diversi possibili rapporti lavorativi.

RISPOSTA

L'art. 31 del D.Lgs 81/08, nel definire le modalità di organizzazione e gestione dell'attività di prevenzione e protezione, lascia al datore di lavoro la scelta se designare un RSPP interno o esterno alla propria azienda o unità produttiva, fatta eccezione per le ipotesi indicate dal comma 7, in cui il legislatore richiede, espressamente, l'istituzione di un servizio interno e la nomina di un RSPP che sia organicamente collocato all'interno del funzionigramma aziendale.

In particolare non viene mai imposta la necessità di una "dipendenza" gerarchica tra il datore di lavoro e il RSPP, né viene posta la condizione della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra i due soggetti. Le uniche garanzie che il datore di lavoro deve assicurare sono: l'adeguatezza del numero delle risorse in relazione alle caratteristiche dell'azienda, la presenza dei mezzi e del tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati, l'assenza di alcun pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento dell'incarico. Generalmente, nei casi di nomina di un RSPP interno, le aziende optano per una collocazione in posizione di staff rispetto al datore di lavoro, con compiti essenzialmente "consulativi", per il suo ruolo di "staff" e non di "line".

Nulla tuttavia sembra vietare di istituire un SPP interno ed affidarne la responsabilità ad un soggetto non dipendente dal datore di lavoro ma a questi legato da uno specifico contratto di consulenza per erogare il servizi previsti. In questo caso è necessario fare molta attenzione alla redazione del contratto, per specificare chiaramente che la prestazione professionale sia eseguita quotidianamente in azienda e che sia sempre garantita l'attività di controllo dei vari fattori di rischio, che la norma vuole assicurata proprio attraverso la presenza di un RSPP interno.

CARRELLI ELEVATORI – AUTORIMESSE – OBBLIGO DEL CPI (Certificato di Prevenzione Incendi)

QUESITO

Quesito su un locale in cui vengono parcheggiati carrelli elevatori a gasolio ed adempimenti in merito alle attività soggette al CPI se sono presenti più di 9 carrelli (attività n° 92 del DM 16/2/89 - autorimessa).

Eventuale deroga nell'applicazione della norma se i carrelli sono privi di carburante e disconnessi dall'alimentazione elettrica.

RISPOSTA

La definizione di autorimessa, contenuta nel D.M. 1/02/86 recante "Norme di sicurezza antincendio per la costruzione e l'esercizio di autorimesse e simili" viene definita come "area coperta destinata esclusivamente al ricovero, alla sosta e alla manovra degli autoveicoli con servizi annessi"

Per "autoveicolo", sempre in base alle definizioni contenute nell'art. 1 del citato decreto, si intende un "veicolo o macchina muniti di motore a combustione interna".

Da ciò si desume che i carrelli elevatori alimentati a gasolio in numero superiore a nove e parcheggiati in un locale rientrano tra le attività soggette a CPI e conseguentemente nella disciplina del Regolamento antincendio di cui sopra.

Un eventuale svuotamento del combustibile dai carrelli elevatori non è condizione sufficiente per l'esclusione dall'applicazione delle disposizioni richiamate.