

**Rapporti tecnici  
della Task Force D.Lgs 626/94  
1995 - 1997**

**Vol. III**



**prevenzione nei luoghi di vita e di lavoro**

**Rapporti tecnici  
della Task Force D.Lgs 626/94  
1995-1997**

**Vol. III**

**DOSSIER  
39**

**Regione Emilia-Romagna  
CDS Aziende USL Città di Bologna e Ravenna**

**La redazione del testo e la selezione dei materiali sono a cura di:**

Marco Biocca	CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna
Milvia Folegani	Servizio Prevenzione Collettiva - Assessorato alla Sanità - Regione Emilia-Romagna
Leopoldo Magelli	CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna
Giuseppe Monterastelli	Servizio Prevenzione Collettiva - Assessorato alla Sanità - Regione Emilia-Romagna
Omar Nicolini	SPSAL - Dipartimento di prevenzione - Azienda USL di Modena
Adriana Pasquini	CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna
Beatrice Pedrelli	CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna

**Si ringraziano i componenti e i numerosi collaboratori che hanno partecipato ai gruppi specifici per il grande impegno dimostrato nella ricerca delle soluzioni tecnicamente più appropriate per assolvere alle delicate tematiche affrontate nelle attività intraprese dalla Task Force.**

Impaginazione a cura di: Federica Sarti      CDS - AUSL Città di Bologna e Ravenna

Stampa: Ravenna, settembre 1998

Copia del volume può essere richiesta a

*CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna  
via Gramsci 12 - 40121 Bologna  
tel. 051/6079933 - fax 051/251915  
e-mail: cdocsal@iperbole.bologna.it*

## Componenti Task Force (21-02-1995 - 31-12-1997):

Veliano Achilli	SPSAL AUSL di Rimini	(dal 21-2-1995 al 6-3-1996)
Mauro Albertini	SPSAL AUSL Città di Bologna	(dal 5-11-1997)
Adriano Albonetti	SPSAL AUSL Forlì	(dal 21-2-1995)
Claudio Arcari	SPSAL AUSL di Piacenza	(dal 21-2-1995)
Stefano Arletti	SPSAL AUSL di Modena	(dal 21-2-1995)
Marco Bartolomei	SPSAL AUSL Bologna Sud	(dal 21-2-1995)
Mara Bernardini	RER Ass. Sanità e Servizi Sociali	(dal 21-2-1995 al 6-3-1996)
Marco Biocca	CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna	(dal 21-2-1995)
Adolfo Buzzoni	SPSAL AUSL di Ferrara	(dal 21-2-1995 al 15-7-1997)
Silvia Candela	SPSAL AUSL Reggio Emilia	(dal 21-2-1995 al 4-6-1997)
Rossana D'Arrigo	CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna	(dal 21-2-1995)
Marialuisa Diodato	CDS / SPP Az. Ospedaliera S. Orsola Malpighi	(dal 21-2-1995)
Loris Fabbri	AUSL di Rimini	(dal 6-3-1996)
Avio Ferraresi	SPSAL AUSL Reggio Emilia	(dal 21-2-1995)
Milvia Folegani	RER Ass. Sanità e Servizi Sociali	(dal 28-1-1997)
Alberto Gerosa	SPSAL AUSL Bologna Sud	(dal 21-2-1995)
Giorgio Ghedini	SPSAL AUSL Bologna Nord	(dal 21-2-1995)
Enrico Gori	SPSAL AUSL di Modena / Consorzio dei Servizi	(dal 21-2-1995)
Mauro Grossi	SPSAL AUSL Reggio Emilia	(dal 4-6-1997)
Giovanni Lombardi	SPSAL di Piacenza	(dal 30-8-96)
<b>Leopoldo Magelli</b>	<b>CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna</b>	<b>(dal 21-2-1995) - coordinatore</b>
Francesco Magnani	SPSAL AUSL di Parma	(dal 21-2-1995)
G.Pietro Mancini	AUSL di Imola	(dal 25-9-1997)
Paola Marchini	SPSAL AUSL Forlì	(dal 21-2-1995 al 16-10-1996)
Maurizia Mazzotti	SPSAL / SPP AUSL di Ravenna	(dal 21-2-1995)
Salvatore Minisci	SPSAL AUSL di Ferrara	(dal 21-2-1995)
Alfonso Montefusco	SPSAL AUSL Città di Bologna	(dal 6-3-1996 al 5-11-1997)
Giuseppe Monterastelli	RER Ass. Sanità e Servizi Sociali	(dal 6-3-1996)
Leonildo Morisi	CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna	(dal 6-3-1996)
Omar Nicolini	SPSAL AUSL di Modena	(dal 21-2-1995)
G.Carlo Pasini	SPSAL di Cesena	(dal 16-10-1996)
Adriana Pasquini	CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna	(dal 6-3-1996)
Roberto Poletti	SPSAL AUSL di Modena	(dal 4-6-1997)
Pietroluigi Perazzo	SPSAL AUSL Imola	(dal 21-2-1995 al 6-3-1996)
Lauro Rossi	SPSAL di Ferrara	(dal 15-7-1997)
Aldo Rubino	SPSAL AUSL di Rimini	(dal 21-2-1995 al 7-3-1997)
Andrea Sirri	SPSAL / Serv. Med. Comp. AUSL di Cesena	(dal 21-2-1995)
Stefano Tolomei	SPSAL AUSL Parma	(dal 21-2-1995)
Paolo Tori	RER Ass. Sanità e Servizi Sociali	(dal 21-2-1995)
Daniele Tovoli	SSP Az. Ospedaliera Policlinico di Modena	(dal 6-3-1996)
Francesco Violante	PDS Az. Ospedaliera S. Orsola Malpighi	(dal 21-2-1995)
Alberto Zanotti	CDS / SPP Az. Ospedaliera S. Orsola Malpighi	(dal 21-2-1995 al 6-3-1996)

**Volume 1**

<b>Introduzione</b>	<b>Pag. ix</b>
<b>Cronologia del lavoro della Task Force 626/94 nel triennio 1995 - 1997</b>	<b>1</b>
<b>Sezione documenti</b>	<b>37</b>
Documento n. 1. <i>“Una Task Force per l’applicazione delle Direttive Europee sulla salute dei lavoratori (D. Legislativo 626/94)”</i> (gennaio 1995)	39
Documento n. 2. Circolare n. 10 Regione Emilia Romagna, Assessorato alla Sanità e Servizi Sociali <i>“Prime indicazioni per l’applicazione del Decreto Legislativo 626/94 per il miglioramento della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro”</i> (13/03/1995) con <i>“Prime linee di indirizzo per l’attuazione del Decreto Legislativo n. 626/94 di recepimento delle direttive CEE per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro”</i> , approvate dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome del 02/02/1995	47
Documento n. 3. Aree tematiche e sottogruppi di lavoro della Task Force 626/94 (21/02/1995)	65
Documento n. 4. Prime schede informative sul D.Lgs 626/94 (21/02/1995)	69
Documento n. 5. Modulo per la <i>“Richiesta di informazioni sul DLgs 626/94”</i> al SEDI (21/02/1995)	75
Documento n. 6. <i>“Gruppi di lavoro nell’ambito della Commissione Consultiva permanente ex art. 26 D.L.vo 626/94. Indicazioni esperti in rappresentanza delle Regioni”</i> , Regione del Veneto, giunta regionale (gennaio 1996)	77
Documento n. 7. <i>“Circolare applicativa, d’intesa fra l’Assessore al Lavoro Formazione Università Immigrazione, Pier Antonio Rivola, e l’Assessore alla Sanità, Giovanni Bissoni, circa la formazione relativa al D.Lgs n. 626/94 e D.Lgs n. 242/96: condizioni per il cofinanziamento delle iniziative formative”</i> , Regione Emilia Romagna (13/09/1996)	85
Documento n. 8. <i>“Raccomandazione circa le modalità di progettazione degli interventi formativi in attuazione del D.Lgs 626/94 e successivo D.Lgs 242/96”</i> , Regione Emilia Romagna, Assessorato Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione (settembre 1996)	101

Documento n. 9.	<i>"Applicazione D.Lvo 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni. Priorità per un tavolo di lavoro Regioni / Ministeri"</i> , Regione del Veneto, giunta regionale (10/05/1996)	Pag. 129
Documento n. 10.	Sintesi della riunione <i>"D.L. 626/94. Riunione operativa del tavolo di concertazione"</i> , Regione Emilia Romagna, Assessorato Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione (02/05/1996)	133
Documento n. 11.	Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome <i>"Linee guida per l'applicazione del D.Lgs 626/94"</i> , Regione Emilia Romagna, Azienda USL di Ravenna, 1996	139
Documento n. 12.	<i>"Linee Guida 626 Confesercenti"</i> , Confesercenti Emilia Romagna (20/06/1996)	155
Documento n. 13.	<i>"Proposta di accreditamento dei Servizi di consulenza alle imprese sull'applicazione del D.Lgs 626/94"</i> . Documento approvato dalla Task Force 626/94 Emilia Romagna in data 29/08/1996	189
Documento n. 14.	<i>"Azienda USL e azienda ospedaliera: chi è il datore di lavoro?"</i> . Documento approvato dalla Task Force 626/94 Emilia Romagna in data 29/08/1996	195
Documento n. 15.	Nota dell'ANCI - Associazione Nazionale Comuni Italiani - Emilia Romagna ai Sindaci dei Comuni dell'Emilia Romagna sulla figura del Datore di Lavoro nei Comuni (01/07/1996)	201
Documento n. 16.	<i>"Comuni e province: chi è il datore di lavoro?"</i> . Documento approvato dalla Task Force 626/94 Emilia Romagna in data 16/10/1996	205

## Volume 2

Documento n. 17.	<i>"Ricerca sulle modalità e sulle dinamiche di applicazione del decreto legislativo 626/94 in Emilia Romagna. Parte B"</i> , Task Force Regione Emilia Romagna per l'applicazione del DLgs 626/94 (29/08/1996)	211
Documento n. 18.	<i>"Indicazioni relative a: Legge del 23/12/1996 n. 649; Circolare del 19/11/96 n. 154 sulle imprese familiari; Decreto Interministeriale del 5/12/1996"</i> . Documento validato in sede di Task Force in data 28/01/1997	219
Documento n. 19.	<i>"Indicazioni e raccomandazioni per la realizzazione degli interventi formativi in attuazione del D.Lgs 494/96"</i> , Regione Emilia Romagna, Assessorato Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione (aprile 1997)	225

Documento n. 20.	<i>“Prescrizione relativa a relazione di valutazione dei rischi ai sensi dell’art. 4 D.Lgs 626/94”, Regione Liguria, Unità Sanitaria Locale n° 3 “Genovese” (dicembre 1996)</i>	Pag. 239
Documento n. 21.	<i>“Linee guida per l’applicazione del Decreto Legislativo 645 del 25 novembre 1996 (tutela delle lavoratrici madri)” (18/04/1997)</i>	251
Documento n. 22.	<i>“Indicazioni operative per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori con contratto di lavoro stagionale o temporaneo” (18/04/1997)</i>	285
Documento n. 23.	<i>“Linee guida e modalità operative per l’applicazione del D.Lgs 626/94 in relazione alla emanazione del DPR 459/96 (regolamento di attuazione della direttiva ‘macchine’” a cura del Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano (09/10/1997)</i>	289
Documento n. 24.	<i>“Linee guida e modalità operative per l’applicazione del D.Lgs 494/96 (recepimento della Comunità Europea 92/57 concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei e mobili)” a cura del Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano (09/10/1997)</i>	291
Documento n. 25.	<i>“Decreto Legislativo 14 agosto 1996 n. 494 – Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei e mobili – Linee guida per l’applicazione del D.Lgs 494/96. Integrazioni operative predisposte dalla Task Force dell’Assessorato alla Sanità della Regione Emilia Romagna al documento ‘Linee guida per l’applicazione del D.Lgs 494/96’ prodotto dal Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome ed approvato in data 09/10/1997” (27/10/1997)</i>	293
Documento n. 26.	<i>“Monitoraggio e controllo sull’applicazione del D.Lgs 626/94” a cura del Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome (09/10/1997)</i>	375

### **Volume 3**

Documento n. 26 (segue)	<i>“Monitoraggio e controllo sull’applicazione del D.Lgs 626/94” a cura del Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome (09/10/1997)</i>	432
Documento n. 27.	<i>Preliminari osservazioni al disegno di legge del Senatore Smuraglia in ordine alla delega del Governo per l’emanazione di un testo unico delle norme generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. (Testo comunicato alla Presidenza del Senato il 29 aprile 1997)” (16/09/1997)</i>	483

Documento n. 28. <i>“D.Lgs 758/94 sulle modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di Lavoro”.</i> Comando Provinciale Vigili del Fuoco, Piacenza (03/09/1997)	Pag. 487
Documento n. 29. <i>“Circolare FF SS del 7/3/97 su vigilanza congiunta in materia di prevenzione infortunistica”</i> , Regione del Veneto, giunta regionale (30/06/1997)	491
Documento n. 30. Difficoltà interpretative sull’applicazione del Titolo VII del D.Lgs 626/94 relativa alla protezione da agenti cancerogeni, Azienda USL Reggio Emilia, Dipartimento di Prevenzione (21/08/1997)	495
Documento n. 31. Lucidi utilizzati nella campagna di formazione per gli operatori degli SPSAL. Progetto di monitoraggio e controllo sull’applicazione del D.Lgs 626/94 (settembre 1997)	497
Documento n. 32. <i>“L’attività di supporto degli SPSAL per la piena applicazione del D.Lgs 626/94 con particolare riguardo al supporto da fornire ai RLS”.</i> Documento approvato dalla Task Force 626/94 in data 27/01/1998	511
Documento n. 33. <i>“Applicazione del D.Lgs 494/96 nell’ambito dell’art. 34 del D.Lgs 277/91”</i> (05/12/1997)	523

**525**

## **Sezione QUESITI**

*“Raccolta di quesiti inerenti D.Lgs 626/94, D.Lgs 494/96, DPR 459/96”.* Aggiornamento al 23/04/1998

## **Sezione CIRCOLARI E DECRETI**

*“Circolari interpretative, decreti attuativi e successive modifiche”*

**541**

## **ALLEGATO**

*“Sicurezza e prevenzione nei lavori in appalto (cosa cambia con il D.Lgs 626/94)”* a cura di M. Diodato e L. Magelli, con la collaborazione di M. Gnudi, F. Ricchi, C. Salicini, S. Soddu, S.R. Cioffi e I. Palermo

**547**

## SEGUE DAL VOLUME 2

### GUIDA ALLA COMPILAZIONE DELLE SCHEDE PER LA RILEVAZIONE NEL MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94.

#### SCHEDA N. 1

I dati generali (o anagrafica azienda) contenuti in questa scheda vanno riferiti all'azienda o all'unità produttiva - come definita nel D.Lgs.242/96 - che si sta visitando.

#### SCHEDA N. 2

Voce	Articolo/i violato/i
2.1	Art. 4, c. 4, lett. b
2.2	Art. 4, c. 4, lett. a
2.13	Art. 4, c. 4, lett. c
2.17/2.23	Art. 12, c. 1, lett. b

Per organizzazione del sistema prevenzionistico si intende l'organizzazione aziendale nel suo complesso e non soltanto del SPP.

Le voci da **2.1/2.2** a **2.24/2.26** vengono compilate sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro o dal dirigente delegato o responsabilizzato, per seguire il problema della prevenzione o in casi estremi, dal responsabile dell'SPP.

Devono essere supportate dall'analisi di atti documentali (per cui il riscontro è oggettivo) almeno le voci **2.1/2.2**, **2.3**, **2.5**, **2.8**, **2.13**, **2.17/2.23**. Le informazioni per le voci **2.15** e **2.16** vanno dedotte dal curriculum del medico competente. Per le voci **2.17/2.23**, **2.24/2.26** può essere utile anche un riscontro con l'RLS. Nella voce **2.17/2.23**, dove è richiesto il totale, tale totale è il numero di lavoratori addetti, es. se un lavoratore è impegnato su più compiti, vale comunque sempre per uno.

Le voci **2.27**, **2.28/2.33**, **2.34**, **2.35**, **2.36/2.41**, **2.42**, **2.43**, **2.44/2.49**, **2.50** vengono compilate sulla base delle informazioni assunte come sopra, ma in questo caso la fonte privilegiata è proprio il datore di lavoro.

Alle voci **2.34, 2.35, 2.42, 2.43** la risposta “che il tutto è formalizzato” deve essere supportata dall’analisi di atti documentali (per cui il riscontro è oggettivo: quindi la “formalizzazione” è definita dall’esistenza di un atto scritto, ufficiale o ufficioso, dell’azienda). Anche alla voce **2.50** deve corrispondere un riscontro oggettivo, documentale.

Per le voci **2.27, 2.34, 2.35, 2.42, 2.43** può essere molto utile anche un riscontro con l’RLS.

### SCHEDA N. 3

Voce	Articolo/i violato/i
3.46/3.48	Art. 4, c. 6
3.53	Art. 4, c. 2 e 11 a seconda che l’azienda sia tenuta alla redazione del documento o solo all’autocertificazione
3.55, 3.56	Art. 4, c. 2, lett. a
3.58, 3.59	Art. 4, c. 2, lett. b
3.60	Art. 4, c. 2, lett. c
3.61	Art. 4, c. 7

Le voci **3.1, 3.2, 3.3, 3.4 e 3.5** vengono compilate sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro. Per la voce **3.3** è possibile assumere informazioni anche dal responsabile SPP per quel che attiene il periodo di esecuzione. Il periodo di esecuzione può essere riscontrato con l’RLS.

Le voci **3.6, 3.7/3.9** vengono compilate sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro e/o dal Responsabile SPP. Se esiste il documento di valutazione, inoltre, esse dovrebbero trovare un riscontro oggettivo nel documento stesso.

Le voci **3.10 e 3.11/3.32** vengono compilate sulla base delle informazioni assunte dal responsabile SPP. Esse, nel caso esista il documento di valutazione, possono essere riscontrate oggettivamente nel documento stesso. Anche la voce **3.33** viene compilata sulla base delle informazioni assunte dal responsabile SPP.

Le voci da **3.34 a 3.41** vanno compilate sulla base dei contenuti del documento di valutazione, se esistente, altrimenti sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro o RSPP.

La risposta corretta da parte dell'operatore alle voci 3.42/3.45 può essere fornita solo sulla base del confronto tra la situazione reale di rischio (verificata tramite sopralluogo, eventuali campionamenti, verifiche con RLS, ecc.) e il documento di valutazione dei rischi, se presente (aziende tenute all'obbligo di richiedere tale documento) oppure l'eventuale scritto relativo alla valutazione stessa (nelle aziende non tenute all'obbligo giuridico della formale redazione del documento di cui all'art. 4 comma 2). Nelle aziende in cui non esiste alcun riscontro scritto dell'avvenuta valutazione, tali voci non sono da compilare.

Per la compilazione della voce 3.42 è richiesto solo un giudizio di completezza della valutazione (e del documento), senza entrare nel merito della coerenza tra il livello di rischio valutato e quello reale. Per questo giudizio di completezza è necessario anche il riscontro con l'RLS.

Invece la compilazione delle voci 3.44 e 3.45 attiene ad un giudizio di coerenza tra i livelli di rischio individuati dall'azienda e i reali livelli di rischio (come valutati dagli operatori, se necessario anche con l'ausilio di campionamenti o rilevazioni ambientali) e tra l'entità dei rischi e le soluzioni - misure individuate. Si tratta quindi di un giudizio finale soggettivo degli operatori per il quale è necessario anche il riscontro con l'RLS (però, si ribadisce, come anche per i punti 3.42 e 3.43, che il giudizio finale è degli operatori, anche se nel caso di queste voci tale giudizio è di carattere più oggettivo, attenendo alla completezza, rispetto a quello delle voci 3.44 e 3.45 più soggettivo attenendo alla coerenza).

Le voci 3.46/ 3.48 fino a 3.61 devono essere invece compilate in tutte le aziende, perché attengono alla modalità con cui si è eseguita la valutazione sia che esista un documento finale che una autocertificazione.

Sono compilate sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro (o dirigente responsabilizzato) o dal responsabile SPP, ma vanno necessariamente riscontrate con l'RLS e col medico competente in quell'azienda.

Per i parametri di cui alla voce 3.46/3.48 dovrebbe esistere anche un riscontro oggettivo, cioè la documentazione dell'avvenuta consultazione/collaborazione.

La voce 3.53 è riscontrabile in modo oggettivo dalla presenza del documento o dell'autocertificazione. La mancanza dell'uno o dell'altro implica automaticamente la risposta NO indipendentemente dalle affermazioni del datore di lavoro. Le voci successive, 3.54/3.60, vanno compilate solo nei casi in cui esiste il documento di valutazione.

Le voci successive, **3.54/3.60**, vanno compilate solo nei casi in cui esiste il documento di valutazione quindi in un numero molto limitato di aziende: nell'intero campione si suppone che tutte o quasi le aziende della prima fascia (fino a 9 addetti) e qualcuna della seconda (da 10 a 19) non abbiano redatto tale documento, usufruendo delle possibilità di cue al comma 11 art. 4 D.Lgs. 626/94 come modificato dal 242/96. Quindi tali voci andranno compilate, verosimilmente, in poche centinaia di aziende complessivamente.

La compilazione di queste voci prevede:

- l'esame attento del documento di valutazione;
- un accurato sopralluogo in azienda;
- eventuale esecuzione di campionamenti ambientali (solo nei casi in cue fosse assolutamente necessario);
- riscontri con diversi soggetti (in particolare responsabile SPP, RLS, medico competente, ma anche dirigenti e preposti).

È, in sostanza, uno dei passaggi più impegnativi e complessi dell'intero intervento, ma, come si è appena visto, riguarda un numero molto limitato di aziende. D'altra parte, l'attenta valutazione di tutti gli elementi previsti nelle voci **3.54/3.60** consente di capire con quali livelli di serietà e approfondimento le aziende hanno affrontato il processo valutativo, e di capire se lo hanno interpretato come uno strumento concreto per gestire la sicurezza, ovvero come un obbligo meramente burocratico da "sbrigare" nel modo più semplice e veloce possibile.

Per la compilazione della voce **3.54/3.60** oltre al riscontro oggettivo è possibile chiedere chiarimenti, ove necessario, al responsabile dell'SPP. Per questa voce si precisa inoltre che:

- le misure preventive sono quelle atte a ridurre la probabilità - frequenza di un evento sfavorevole (4 quelle atte a ridurre la gravità di eventuali eventi sfavorevoli che potrebbero comunque verificarsi (DPI, ma non solo);
- le procedure ordinarie sono le procedure di sicurezza da rispettare durante lo svolgimento delle normali attività di lavoro, quelle di emergenza sono le procedure da rispettare nel momento in cui si verifica l'emergenza.

Per la voce **3.61**, infine, c'è anche il riscontro oggettivo da parte degli operatori.

### SCHEDA N. 3.1

Voce	Articolo/i violato/i
3.1.1	Art. 4, c. 2, lett. c, ma vale solo per le aziende tenute alla redazione del documento (non per quelle che fanno l'autocertificazione)
3.1.2	Art. 4, c. 5, lett. m

La voce **3.1.1** viene compilata sulla base delle informazioni assunte come sopra. Essa, in caso di risposta affermativa, deve essere supportata dall'analisi della documentazione relativa (per cui il riscontro è oggettivo).

La voce **3.1.2** viene compilata sentendo sia il datore di lavoro (o l'eventuale dirigente responsabilizzato), sia il destinatario (RLS). Se le informazioni sono incongruenti fa fede l'aspetto oggettivo (è provato che il programma sia stato reso noto?).

La voce **3.1.3** viene compilata sulla base di riscontri oggettivi, esaminando il programma e vedendo se contempla una chiara scansione dei tempi (cronogramma, PERTH, ecc.).

Le voci da **3.1.4** a **3.1.12** vengono compilate sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro, eventualmente riscontrate, in modo incrociato, con i soggetti indicati nell'elenco stesso.

La voce **3.1.13** esprime un sostanziale giudizio sintetico dell'operatore nell'aderenza delle misure prescelte ai principi "aurei" della prevenzione, come espressi all'art. 3 del D.Lgs. 626/94. Come tale, ha una forte connotazione soggettiva, ed un valore soprattutto di riferimento generale e fortemente approssimativo.

Le voci **3.1.14** e **3.1.15** sono compilate dall'operatore sulla base di una sua valutazione soggettiva (che tiene conto della sua esperienza, fondamentalmente). Hanno lo stesso valore della voce **3.1.13**.

La voce **3.1.16/3.1.30** viene compilata anch'essa sulla base di riscontri oggettivi, esaminando il programma e vedendo se copre tutti i tipi di intervento necessari. Nella colonna note possono essere inserite osservazioni di rilevante interesse (ad esempio per chiarire il senso di un "in parte", o segnalare la particolare gravità di una carenza).

La voce **3.1.31** va compilata sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro (o dal dirigente responsabilizzato) e dovrebbe (ma non è detto) trovare un riscontro oggettivo nel testo del programma stesso.

Le voci **3.1.32 e 3.1.33** vanno compilate sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro (o dal dirigente responsabilizzato). Se la risposta è SÌ o IN PARTE deve essere supportata da un riscontro oggettivo (atti documentali). Lo stesso vale per la voce **3.1.34/3.1.36**. Per le voci **3.1.32 e 3.1.34/3.1.36** può essere utile un riscontro dall'RLS.

#### SCHEDA N. 4

Voce	articolo/i violato/i
4.1/4.2	art. 21, c. 1, lett. a, b
4.3/4.8	art. 21, c. 1, lett. c, d, e
4.18/4.20	art. 21, c. 1, lett. f, g

La fonte informativa per la scheda 4 è in prima istanza il referente organizzativo se esiste, altrimenti il datore di lavoro o eventuali dirigenti delegati. È comunque necessaria la consultazione degli RLS e dei lavoratori addetti ai compiti specifici.

Le voci **4.1, 4.2 e 4.3/4.8** devono essere anche riscontrabili in modo oggettivo (programmi di informazione, ma soprattutto attestazioni attendibili e complete, meglio se controfirmate dai lavoratori e/o dagli RLS, dell'avvenuta informazione).

Per le voci **4.9/4.17, 4.29**, è possibile un riscontro oggettivo da parte dell'operatore anche di materiali (documentazione, verbali, convocazioni, ecc.) che testimonino gli strumenti utilizzati.

Anche per le voci **4.18/4.20**, accanto all'informazione assunta dai diversi referenti, deve essere verificato un riscontro oggettivo documentale.

Le voci **4.21/4.28** vengono compilate sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro, o del referente organizzativo o del dirigente delegato, al limite dal Responsabile SPP.

Nella voce **4.30** con l'espressione "modalità dedicate" si intende un programma di informazione specifico, quindi riscontrabile, per i nuovi assunti.

## SCHEDA N. 5

Voce	articolo/i violato/i
5.1	art. 22, c. 1
5.2/5.4	art. 22, c. 2, lett. a, b, c
5.5/5.12	art. 22, c. 4 e 5

La fonte informativa per la scheda N. 5 è in prima istanza il referente organizzativo se esiste, altrimenti il datore di lavoro o eventuali dirigenti delegati. È comunque necessaria la consultazione degli RLS e dei lavoratori addetti ai compiti specifici.

La voce **5.1** è verificabile anzitutto sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro o dal referente dirigente, ecc., sistematicamente verificate con RLS ed eventualmente con i lavoratori. Deve esistere inoltre una documentazione oggettiva (vedi informazioni).

Per la voce **5.2/5.4** deve essere presente in azienda un riscontro oggettivo specifico per i tre casi previsti, quali metodologia, programmi specifici e dettagliati per le diverse attività - attestazione documentata dell'avvenuta attività di formazione (vedi informazione). Se vengono verificati casi che ricadono in queste fattispecie (verifica oggettiva, e all'ufficio personale per i nuovi assunti, e riscontro con RLS e lavoratori).

Per le voci **5.5/5.12, 5.13, 5.14, 5.24/5.31, 5.32/5.40, 5.41, 5.43/5.49** i dati sono verificabili in maniera oggettiva attraverso documentazione specifica legata ad una formalizzazione della programmazione e dell'esecuzione delle attività (programmi, contenuti, corsi, ore, ecc.). In particolare, la voce **5.41** va verificata con i lavoratori partecipanti ai corsi.

Alla voce **5.42** si risponde sì solo se esiste una formale documentazione scritta dell'effettuazione dell'esito di uno specifico momento di verifica.

Per la voce **5.15/5.23** è sufficiente la consultazione della fonte primaria dell'informazione (RSPP o datore di lavoro) per un'ulteriore verifica è necessario anche consultare il medico competente e l'RLS.

## SCHEDA N. 6

Voce	articolo/i violato/i
6.4 e 6.5	art. 4, c. 5, lett. p e c. 6
6.6, 6.7, 6.8 e 6.9	art. 4, c. 5, lett. p
6.10	art. 4, c. 5, lett. m
6.22	sanzione amministrativa art. 11, c. 1, per aziende > 15 dipendenti
6.23	sanzione amministrativa art. 11, c. 5

La fonte informativa primaria per questa scheda è l'RLS a cui possono seguire altre fonti quali il datore di lavoro, atti formali dell'azienda, documentazione, verbali di riunioni ecc. ed eventuali sopralluoghi mirati.

Per le voci **6.0** e **6.1**, qualora gli RLS non fossero presenti (e ciò viene acquisito come informazione del datore di lavoro), il perché viene acquisito come informazione da fonti diverse: il datore di lavoro stesso, le RSU se presenti, i lavoratori stessi.

Per le informazioni relative alle voci **6.2**, **6.3**, **6.13/6.19**, **6.20** consultare direttamente gli RLS, in questo caso può essere inoltre utile un riscontro con il datore di lavoro.

Per la voce **6.4 /6.9** è necessario acquisire la documentazione legata alla consultazione degli RLS sugli obblighi previsti dalla legge.

Per la voce **6.10/6.11** l'operatore deve verificare le modalità oggettive di trasmissione di queste informazioni da parte del datore di lavoro agli RLS.

Per la voce **6.12** il giudizio dell'operatore è legato all'esistenza di un passaggio meramente formale oppure realmente sostanziale delle informazioni ed alle modalità con cui sono trasmesse tali informazioni (es. solo saltuariamente, solo dietro richiesta, in modo incompleto, ecc.)

Per la voce **6.21** l'operatore deve dare un proprio giudizio su quali possono essere i momenti critici esplicitati dagli RLS nello svolgimento della loro attività (procedure non concordate, vincoli amministrativi, non collaborazione di altre figure ecc.).

Per le voci **6.22**, **6.23** è necessario un riscontro con dati oggettivi quali verbali di riunioni (date, partecipanti, ordini del giorno, ecc.).

## SCHEDA N. 7

Voce	articolo/i violato/i
7.3	art. 4, c. 5, lett. h e g
7.26 e 7.27	art. 12, c. 1, lett. a, c, d, e
7.28	art. 12, c. 1, lett. a; art. 15, c. 1

La scheda 7 ha come fonte privilegiata di informazione il datore di lavoro e/o l'RSPP. È necessaria comunque un'ulteriore verifica con gli RLS e i lavoratori. La compilazione di questa scheda è legata soprattutto alla presenza in azienda di dati oggettivi quali testi scritti di procedure, manuali e ordini di servizio. Altro punto importante per la corretta compilazione di questa scheda è la constatazione di atti formali dell'azienda che testimonino il passaggio e la conoscenza di queste procedure a tutti i livelli (formalizzazione).

Per le voci **7.1/7.3**, e **7.4/7.6** è necessaria una verifica oggettiva tramite documenti o atti formali.

Le voci **7.7/7.12** vanno anzitutto verificate con il datore di lavoro e/o l'RSPP, ma vanno anche riscontrate con gli RLS e i lavoratori. È evidente, comunque, che facendo riferimento ad una "formalizzazione con atto aziendale" deve esistere anche un riscontro oggettivo e documentale nel merito.

Per la voce **7.13/7.15** oltre che ad eventuali dati riscontrabili oggettivamente (ordini di servizio, di trasmissione, ecc.) è necessario fare riferimento anche ai destinatari (RLS e lavoratori).

Per le voci **7.16** e **7.17** è necessario un riscontro attraverso atti formali scritti al personale designato, per le operazioni di verifica e aggiornamento delle diverse procedure. Analogamente dovrebbe valere per le voci **7.18/7.25**. In carenza di ciò, la compilazione da parte dell'operatore si basa sulle informazioni acquisite dal datore di lavoro e/o RSPP, e verificate con RLS e lavoratori.

Le voci **7.26/7.28** sono da verificare sulla base dell'esistenza di una formalizzazione scritta e socializzata delle modalità con cui si gestisce il problema delle emergenze (incendio, esplosione, pronto soccorso).

## SCHEDA N. 8

Voce	articolo/i violato/i
8.6	art. 7, c. 1, lett. a
8.8	art. 7, c. 1, lett. b
8.10	art. 7, c. 2, lett. a
8.11	art. 7, c. 3 e c. 2, lett. b

Nella compilazione di questa scheda non devono essere presi in esame i cantieri temporanei o mobili.

Le fonti informative che si richiedono per la compilazione di questa scheda sono il datore di lavoro o eventuali altre figure da esso delegate, quali dirigenti o RSPP. È particolarmente utile la consultazione anche dell'RLS. Molte risposte della scheda dovranno essere supportate dalla consultazione di documentazione relativa agli appalti (procedura per la scelta delle ditte, bandi, capitolati, ecc.). Utili potranno essere anche eventuali consultazioni di datori di lavoro o dirigenti, preposti e RLS di ditte appaltatrici. Altrettanto importanti sono eventuali sopralluoghi o ispezioni mirate alla verifica delle risposte date dai diversi soggetti.

Per la voce **8.1** la risposta si basa sulle informazioni assunte dal datore di lavoro.

Per la voce **8.2/8.5** inoltre si può fare riferimento ai vari bandi, capitolati, contratti, ecc. di appalto.

Per le voci **8.6, 8.7, 8.8, 8.9** verificare attraverso la documentazione relativa, inclusi i capitolati o contratti le idoneità delle ditte appaltatrici e le informazioni sui rischi legati ai singoli appalti.

Per quanto concerne le voci **8.7, 8.9** si richiede un giudizio, dell'operatore che compila la scheda, inerente la qualità delle informazioni contenute nei vari capitolati, i criteri seguiti, la loro completezza e se le informazioni fornite sono esaurienti e comprensibili. Per la voce **8.7** i criteri di adeguatezza sono indicati nelle Linee Guida per l'applicazione del D.Lgs 626/94 a pag. 186, mentre per la voce **8.9** i criteri sono indicati, sempre nelle Linee Guida, da pag. 187 a 189.

Le voci **8.10** e **8.11** vanno compilate solo se esistono lavori in comune o in contemporanea tra la ditte appaltante e la/le ditte appaltatrici. In questi casi è necessario verificare su dati oggettivi questi momenti di coordinamento e collaborazione.

## SCHEDA N. 9

Voce	articolo/i violato/i
9.4	art. 17, c. 1, lett. h
9.1, 9.6, 9.7	sanzioni in base ai diversi DDPPRR o DDlgs interessati (303, 1124, 277, 626, ecc.
9.8	art. 17, c. 1, lett. i
9.9	art. 17, c. 1, lett. e
9.10 e 9.11	art. 17, c. 1, lett. d
9.13	art. 17, c. 1, lett. e, f
9.14	art. 17, c. 1, lett. g
9.15	art. 17, c. 1, lett. f
9.17	sanzione amministrativa art. 4, c. 8 (per il datore di lavoro art. 4, c. 5, lett. g)

Questa scheda vede come fonti primarie di informazione sia il datore di lavoro che il medico competente; è utile una consultazione con l'RLS e i lavoratori. Per quanto concerne il riscontro oggettivo, in questo caso, trattasi di documentazione sanitaria, quali protocolli, registri, scadenziari, ecc. Non è necessario esaminare le singole cartelle sanitarie se non in casi eccezionali. Altra documentazione da consultare è relativa alle attività di formazione/informazione e quella relativa alla valutazione dei rischi per una corretta verifica dell'obbligo della sorveglianza sanitaria in azienda. È estremamente utile per un controllo efficace attuare eventuali sopralluoghi o ispezioni.

La voce **9.1** viene compilata sulla base di un riscontro oggettivo (effettuazione o meno della sorveglianza sanitaria) ma la risposta è anche legata al giudizio dell'operatore che in base alla documentazione o ad un eventuale sopralluogo, verifica l'obbligo della sorveglianza sanitaria nell'azienda. Quindi è un riscontro oggettivo integrato da un giudizio soggettivo dell'operatore.

La voce **9.2** deve essere documentata dal medico competente attraverso la predisposizione di protocolli specifici quali visite, esami complementari e relative periodicità.

La risposta alla voce **9.3** deve essere recuperata dal documento di valutazione dei rischi quando questo esiste oppure da atti formali specifici quali verbali di riunioni ecc. Tutto questo va riscontrato con il medico competente.

Nel caso della voce **9.4** è richiesto un riscontro oggettivo di eventuali sopralluoghi congiunti tra medico competente e RSPP.

Per la voce **9.5** la risposta positiva presuppone la presenza di uno strumento oggettivo di riscontro disponibile per l'organo di controllo. Anche la voce **9.6/9.8** presuppone la presenza di documenti regolarmente compilati in base alla periodicità definita dal protocollo.

Per la voce **9.9** la risposta può essere recuperata o da dati oggettivi, se esistono, oppure consultando il datore di lavoro.

Per la voce **9.10** il riscontro oggettivo è dato dalla presenza di una cartella per ogni lavoratore che in base al documento di valutazione è soggetto alla sorveglianza sanitaria.

Per la voce **9.11** nel caso di risposta affermativa è l'operatore che in base alla reale situazione riscontrata deve dare un proprio giudizio sulla segretezza o meno della documentazione tenuta in azienda.

Anche per la voce **9.12** l'operatore deve indicare l'ubicazione e le modalità di custodia della documentazione sanitaria.

La voce **9.13** presuppone la consultazione dei singoli lavoratori (generalmente a campione) su quali siano le possibilità di accedere a queste informazioni.

La voce **9.14/9.15** presuppone una consultazione degli RLS oltre che una visione della relazione annuale predisposta dal medico competente.

La voce **9.16** presuppone una consultazione di eventuali lavoratori che abbiano fatto questa richiesta (eventualmente verificare se esiste una formalizzazione, ad esempio modulo di richiesta predisposta dal medico competente per assolvere questo obbligo).

Alla voce **9.17**, nel caso non ci sia stata nessuna cessazione di rapporto di lavoro dall'entrata in vigore del 626, non si risponde. Nel caso invece che ciò sia avvenuto verificare, vista l'impossibilità di contattare il lavoratore, l'esistenza di un riscontro oggettivo (firma per ricevuta, ecc.).

## SCHEDA N. 10

Voce	articolo/i violato/i
10.1	art. 35, c. 1 (il 36, c. 1 non è sanzionato come tale. Si applicano le procedure previste dal DPR 459/96)
10.2/10.3	art. 35, c. 1 (il 36, c. 1, non è sanzionato come tale. Si applicano le sanzioni di altre norme, es. 547)
10.5	art. 35, c. 4, lett. a
10.6 e 10.8	art. 35, c. 4, lett. c
10.9	art. 35, c. 5, lett. a, b
10.10	art. 37, c. 1 e 2
10.11	art. 38, c. 1

La compilazione di questa scheda non può essere effettuata senza un sopralluogo dei locali di lavoro ed una ricognizione delle attrezzature impiegate (vedi ad es. voci **10.1 e 10.2/10.3**). Sulla base di un riscontro col datore di lavoro (o con il dirigente interessato o con l'RSPP) le attrezzature vengono suddivise in due gruppi:

- A. quelle acquisite dopo l'entrata in vigore della direttiva macchine;
- B. quelle già presenti in precedenza.

Questi due gruppi devono soddisfare in modo diverso ai requisiti di cui al comma 1 dell'Art. 36 del D.Lgs.626.

Per le attrezzature del gruppo A, i requisiti sono soddisfatti se sono rispettate le disposizioni della direttiva macchine (fondamentale è l'esame della documentazione relativa oltre che all'esame diretto delle attrezzature stesse, fattibile in quanto ci si limita ad un numero ristretto di attrezzature).

Per le attrezzature del gruppo B, il problema è più complesso perché dovrebbe rendersi necessario un esame attento di tutte le attrezzature, per verificarne la conformità alle norme precedenti alla direttiva macchine (DPR 547/55, ma non solo).

Si ritiene allora di poter offrire due opzioni agli operatori, tenendo conto che l'obiettivo di questo piano di monitoraggio - controllo non è la sicurezza delle attrezzature, ma l'applicazione del 626 (con tutte le perplessità che questa asserzione può suscitare).

La prima opzione (quella auspicabile) è che il controllo per verificare la rispondenza alle norme venga effettuato su tutte le attrezzature.

La seconda opzione (quella di ripiego) consiste nel verificare il documento di valutazione dei rischi, vedere se sono state individuate carenze, vedere se è stato previsto il loro superamento e controllare quindi solo le attrezzature individuate come critiche nella valutazione.

In sostanza, le due opzioni potrebbero anche essere diversamente formulate in base alla dimensione aziendale:

- per le aziende sotto i dieci addetti controllare tutte le attrezzature (in quanto manca il documento di valutazione che rende applicabile la seconda opzione);
- per quelle sopra i dieci addetti procedere seguendo la seconda opzione (ma è sempre auspicabile il controllo diretto su tutte le attrezzature).

Quindi:

- alla voce **10.1** si risponde sulla base della documentazione presente e all'esame diretto;
- per la voce **10.2/10.3** sarebbe opportuno fare un controllo completo in tutte le aziende (opzione 1); nel caso di aziende con più di dieci addetti è possibile utilizzare la seconda opzione, mentre per quelle con meno di dieci addetti è vincolante la prima opzione (N.B. compilare in ogni caso una sola riga, corrispondente all'opzione scelta). Le fonti informative sono a seconda dei casi, il documento di valutazione, il datore di lavoro, l'RSPP, integrate con sopralluoghi.

Alla voce **10.4** si risponde in base a dati oggettivi, cioè documentazione in cui sono riportati tempi e modalità di adeguamento.

Alla voce **10.5** si risponde solo se esistono specifiche informazioni del fabbricante. Questa voce riguarda solo le attrezzature acquisite dopo l'entrata in vigore della direttiva macchine.

Alle voci **10.6** e **10.7**, che riguardano tutte le attrezzature, si risponde sia sulla base dei documenti aziendali, ordini di servizio, manuali delle procedure, sia di riscontri diretti col datore di lavoro, dirigenti, preposti, responsabile dell'SPP. E' molto utile anche il riscontro dell'opinione dell'RLS.

La voce **10.8** vale per tutte le attrezzature, e si risponde sulla base di un riscontro obiettivo di tali indicazioni.

Alla voce **10.9** si risponde sia sulla base di documenti aziendali sia di un riscontro diretto come per le voci **10.6** e **10.7**. Ovviamente, non riguarda tutte le attrezzature, ma solo quelle che ricadono sotto la fattispecie dell'art. 35 comma 5 (l'individuazione è a carico dell'operatore, anche sulla base di un riscontro con i diversi soggetti aziendali).

Alle voci **10.10** e **10.11** si risponde con l'esame della documentazione relativa alle attività di informazione e formazione effettuata, e sulla base delle informazioni assunte da datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP, e necessariamente riscontrate con l'RLS.

Nelle note l'operatore deve riportare un suo giudizio sull'adeguatezza o meno della formazione e informazione ai rischi presenti.

#### SCHEDA N. 11

<b>Voce</b>	<b>articolo/i violato/i</b>
11.3/11.4	art. 21, c. 1, lett. c; art. 43, c. 4, lett. e
11.5	art. 43, c. 3
11.6	art. 41, c. 1
11.9	art. 43, c. 3
11.10 e 11.11	art. 43, c. 4, lett. a
11.12	art. 43, c. 4, lett. d
11.13	art. 43, c. 4, lett. c, e, f
11.14	art. 43, c. 4, lett. g
11.16	art. 43, c. 4, lett. c

Per questa scheda le fonti da cui attingere le informazioni sono molteplici. In ordine di importanza è il datore di lavoro, oppure chi da lui delegato formalmente a questa funzione, l'RSPP o il dirigente in particolare dell'ufficio acquisti, per arrivare agli eventuali preposti. È particolarmente utile sentire il parere degli RLS e dei lavoratori. I riscontri oggettivi si basano sulla documentazione tecnica relativa ai diversi DPI, documentazione che va da un riscontro dei criteri per le scelte, gli acquisti, la distribuzione e la manutenzione di questi dispositivi per arrivare a verificare la presenza di procedure scritte, disposizioni, ordini di servizio ecc. relativi al loro uso. È inoltre necessaria una verifica del documento di valutazione dei rischi a cui fare seguire eventuali sopralluoghi o ispezioni per verificare la rispondenza con la

documentazione visionata in precedenza. Anche in questo caso è utile una visione della documentazione relativa alle attività di formazione/informazione.

Nella voce **11.1/11.2** è necessario verificare sul documento di valutazione (se esiste) la formalizzazione dei casi in cui è stato indicato come necessario l'uso dei DPI. Se il documento di valutazione non esiste ricercare altra documentazione aziendale (ordini di servizio, ecc.).

Nella voce **11.3/11.4** è necessario un riscontro con gli RLS e i lavoratori che sono stati individuati come utilizzatori di questi dispositivi oltre alla visione di eventuale documentazione aziendale (ordini di servizio, ecc.).

Per la voce **11.5** è necessario esaminare la documentazione tecnica allegata ai singoli DPI.

Per le voci **11.6, 11.7 e 11.8** oltre alle informazioni assunte dal datore di lavoro e RSPP, dall'esame del documento di valutazione dei rischi se esistente, dalla consultazione della documentazione tecnica dei DPI, è necessario anche un giudizio soggettivo dell'operatore. Per la voce **11.7** in particolare il giudizio soggettivo sarà espresso sulla base dell'esperienza dell'operatore, del contesto in cui i DPI vengono usati relativamente al rischio e alla persona che ne fa uso.

Per la voce **11.8** è utile una consultazione diretta dei lavoratori e degli RLS.

Nella voce **11.9** si deve verificare che i lavoratori che hanno necessità di usare i DPI li abbiano disponibili anche se non sono personali (es. nel caso di lavoratori turnisti devono essere forniti un numero di DPI sufficiente per ogni turno. In questo caso il numero dei DPI è inferiore al numero dei lavoratori, ma tutti i lavoratori che ne hanno necessità ne possono usufruire).

Per le voci **11.10 e 11.11** si richiede oltre all'esame di eventuale documentazione aziendale un giudizio dell'operatore sulle condizioni di efficienza in cui sono in quel momento i DPI, mentre per la **11.11** è necessario chiedere una conferma agli RLS e ai lavoratori per verificare in base a quali criteri i DPI vengono sostituiti (rottura, sostituzione periodica, come da istruzioni del produttore, ecc.).

Per la voce **11.12** il riscontro deve essere fatto tra l'elenco dei lavoratori che hanno necessità di utilizzare i DPI rispetto a quelli a cui sono stati effettivamente forniti. E' necessario fare un riscontro diretto con i lavoratori.

Per le voci **11.13 e 11.14** è richiesto un doppio riscontro legato alla visione della documentazione che attesti l'informazione/formazione fatta ai lavoratori sull'uso dei

DPI e un parere dell'operatore sull'adeguatezza di questa formazione/informazione verificandola direttamente con alcuni lavoratori a campione.

Nella voce **11.15** per "esplicitamente" si intende se presente in azienda una formalizzazione che dia ai preposti il compito di controllo sull'uso dei DPI. Per formalizzazione si intende ordine di servizio oppure procedure o altre forme conosciute da tutti.

Anche per la voce **11.16** è necessaria una prima valutazione della presenza di documentazione specifica che illustri l'uso di DPI e nello stesso tempo molto utile è una verifica della comprensione di queste istruzioni da parte dei lavoratori.

#### SCHEDA N. 12

Voce	articolo/i violato/i
12.1	art. 48, c. 1
12.2, 12.3	art. 48, c. 2
12.11	art. 48, c. 4, lett. b
12.12	art. 48, c. 4, lett. c
12.14	art. 49, c. 1
12.15	art. 49, c. 2

Le fonti primarie di consultazione sono: datore di lavoro o RSPP o preposti. È necessario un riscontro con gli RLS e i lavoratori. Se è presente potrebbe essere molto utile consultare il medico competente. Per quanto riguarda la documentazione presente in azienda, la fonte principale è il documento di valutazione dei rischi, se esiste. Per la verifica della correttezza dei dati in esso contenuti occorre eseguire un eventuale sopralluogo/ispezione. È importate, inoltre, la verifica di documentazione relativa all'attività di informazione/formazione fatta dall'azienda nei confronti dei lavoratori.

Le voci **12.1** e **12.2** vengono compilate sulla base delle informazioni assunte dal datore di lavoro e di eventuali riscontri oggettivi (documenti, studi, ecc.).

Per le voci **12.3**, **12.4/12.9** e **12.10** verificare sempre nell'ambito della documentazione prodotta dall'azienda i criteri utilizzati e le modalità che hanno portato l'azienda all'impossibilità di trovare una soluzione.

La voce **12.11** presuppone sia un controllo oggettivo sulla formalizzazione dell'organizzazione del lavoro, atta a ridurre il rischio, sia anche un giudizio dell'operatore sull'adeguatezza di queste misure (turni, riduzione dei pesi, attrezzature di ausilio, ecc.). E' inoltre necessario un riscontro con gli RLS e i lavoratori.

Per le voci **12.12** e **12.13** verificare presso il medico competente la documentazione relativa ai protocolli di sorveglianza sanitaria.

Per le voci **12.14** e **12.15** è richiesto un doppio riscontro legato alla visione della documentazione che attesti l'informazione/formazione fatta ai lavoratori sulla movimentazione manuale dei carichi e un parere dell'operatore sull'adeguatezza di questa formazione/informazione.

#### SCHEDA N. 13

Voce	articolo/i violato/i
13.8	art. 52, c. 2
13.10	art. 54, c. 1, 2, 3
13.11	art. 55, c. 1, 3, 4
13.13	art. 56, c. 1
13.14	art. 56, c. 2
13.15	art. 58, c. 1 o 2
13.16/13.17	art. 57, c. 1

La scheda 13 sui videoterminali risente dell'incertezza legislativa in atto al momento della sua stesura, in quanto non sono ancora ben definiti i criteri da adottare. Per questo motivo la scheda prevede due opzioni; la voce **13.1** è basata sui criteri previsti dal D.Lgs. 626, mentre alla voce **13.3** vengono recepite le indicazioni date dalla Commissione del Senato, ma che probabilmente verranno recepite con un nuovo decreto, da parte del legislatore. Nel caso in cui dovessero essere adottati nuovi criteri, sarà cura del sottogruppo 626 far pervenire una nuova scheda.

Le fonti informative primarie per la compilazione di questa scheda sono il datore di lavoro e l'RSPP. È inoltre necessario consultare l'RLS, i lavoratori e il medico competente se esiste l'obbligo della sua presenza.

Bisogna prevedere un'analisi del documento di valutazione dei rischi, se previsto, integrato dal sopralluogo dell'operatore. Infine, importante è il controllo della documentazione sulla informazione e formazione dei lavoratori addetti ai videoterminali.

Per le voci **13.1**, **13.2**, **13.3**, **13.4** e **13.5/13.7** è necessario effettuare un riscontro oggettivo sulla base di documentazione presente in azienda o del documento di valutazione dei rischi se previsto. È necessario comunque consultare l'RLS i lavoratori e il medico competente se previsto. Mentre per la voce **13.8**, oltre a questo dato, è necessaria una verifica da parte dell'operatore per un controllo sulle misure eventualmente adottate. Per la voce **13.5/13.7** le condizioni ergonomiche comprendono anche la postura e l'affaticamento fisico e/o mentale.

Le voci **13.9** e **13.10** vanno integrate da due fonti informative. La prima prevede la consultazione di RLS e lavoratori addetti, la seconda richiede un giudizio dell'operatore sia sull'adeguata organizzazione del lavoro, sia sull'effettiva applicazione delle interruzioni previste dalla legge.

Per le voci **13.11** e **13.12** la verifica deve essere attuata sulla documentazione che attesta l'attuazione delle visite mediche e i criteri adottati, integrata dalla consultazione del medico competente.

Alla voce **13.12** per criteri selettivi si intende almeno:

- il lavoratore come definito dall'art. 51 lettera c
- lavoratori idonei con prescrizione
- lavoratori che abbiano compiuto il 45° anno di età.

Le risposte alle voci **13.13** e **13.14** vanno verificate con dati oggettivi, documentazione che attesti l'avvenuta formazione e informazione seguita da consultazione di RLS e lavoratori.

La voce **13.15** è legata alla verifica diretta da parte degli operatori ai singoli posti di lavoro per la verifica degli adeguamenti previsti dalla legge.

Anche per la voce **13.16/13.17** le risposte sono legate principalmente ad una consultazione di RLS e lavoratori integrata dal parere del datore di lavoro.

SCHEDA N. 14

<b>Voce</b>	<b>articolo/i violato/i</b>
14.1 e 14.2	Se la risposta è NO, art. 62, c. 1
14.3	Se la risposta è NO, art. 62, c. 2
14.4	Se la risposta è NO, art. 62, c. 3
14.5	art. 63, c. 1
14.13	art. 63, c. 4, lett. a
14.14	art. 63, c. 4, lett. b
14.15	art. 63, c. 4, lett. c
14.16	art. 63, c. 4, lett. d
14.17 e 14.18	art. 63, c. 4, lett. e
14.19	art. 63, c. 4, lett. f
14.20	art. 63, c. 4, lett. a
14.21/14.37	art. 63, c. 3
14.21, 14.22	art. 64, c. 1, lett. a
14.23, 14.24, 14.25	art. 64, c. 1, lett. b
14.26, 14.27	art. 64, c. 1, lett. c
14.28	art. 64, c. 1, lett. d
14.29	art. 64, c. 1, lett. e
14.30	art. 64, c. 1, lett. f
14.31	art. 64, c. 1, lett. g
14.32	art. 64, c. 1, lett. h
14.33	art. 64, c. 1, lett. i
14.34	art. 65, c. 1, lett. a
14.35	art. 65, c. 1, lett. b
14.36	art. 65, c. 1, lett. c
14.37	art. 64, c. 1, lett. b (sanzione amministrativa per il lavoratore che contravviene all'art. 65, c. 2)

<b>Voce</b>	<b>articolo/i violato/i</b>
14.38	art. 63, c. 5
14.39	art. 4, c. 5, lett. m
14.40	art. 66, c. 1
14.41, 14.42, 14.43, 14.44	art. 66, c. 1, lett. a
14.46	art. 66, c. 1, lett. b
14.47	art. 66, c. 1, lett. c
14.48, 14. 49	art. 66, c. 1, lett. d
14.50, 14.51	art. 66, c. 1, lett. e
14.52, 14.53, 14.54, 14.55, 14.56, 14.58, 14.59, 14.60, 14.61, 14.62, 14.63	art. 66, c. 2
14.64/14.65	art. 21, c. 1; art. 22, c. 1, 2
14.66	art. 21, c. 1; art. 22, c. 3
14.67	art. 67, c. 1, 2, 3
14.68, 14.69, 14.70	art. 68, c. 1, lett. a
14.71	art. 68, c. 1, lett. b
14.72	art. 69, c. 1
14.74	art. 69, c. 5, lett. a, b
14.75	art. 17, c. 1, lett. e
14.76	art. 70, c. 1
14.77	art. 17, c. 1, lett. d
14.78	art. 70, c. 2, lett. c
14.79	art. 70, c. 2, lett. e
14.80	art. 70, c. 2, lett. f

La scheda deve essere compilata solo in presenza di:

- sostanze alle quali è attribuita la menzione R45 o R49;
- un preparato su cui deve essere apposta l'etichetta con la menzione R45 o R49;
- una sostanza, un preparato o un processo di cui all'allegato VIII, nonché una sostanza o un preparato prodotti durante un processo previsto all'allegato VIII.

**NB: se esistono, a giudizio dell'operatore, "cancerogeni" non codificati con la menzione R45, R49 o non presenti in allegato VIII, non va compilata la scheda 14 ma controllare che siano stati previsti tra i rischi valutati; se non sono stati valutati controllare che siano stati riportati dall'operatore alla voce 3.43 (scheda 3 Valutazione dei rischi).**

Se la risposta alla voce **14.1** è no le fonti informative da utilizzare sono: il datore di lavoro, il RSPP, i preposti. Ulteriori fonti necessarie sono: RLS e medico competente. La documentazione necessaria è costituita da: documento di valutazione dei rischi, documentazione inerente la ricerca sul mercato di soluzioni alternative e meno pericolose, il registro degli esposti, documenti su attività di informazione/formazione, documenti su episodi di sovraesposizione. Indicati come molto utili i sopralluoghi di verifica da parte dell'operatore.

Per le voci **14.1** e **14.2** verificare il documento di valutazione dei rischi.

Per la voce **14.3** la verifica va fatta sul documento di valutazione e tramite sopralluogo da parte dell'operatore.

Per la voce **14.4** è necessario integrare le informazioni del documento di valutazione con un giudizio dell'operatore sulla possibilità di ridurre o meno il livello di esposizione.

Per le voci **14.5**, **14.6/14.20**, **14.21/14.37** e **14.38** le informazioni vanno desunte dai documenti presenti in azienda ed in particolare il documento di valutazione. Queste informazioni vanno integrate con verifica tramite sopralluogo da parte dell'operatore e coinvolgimento degli RLS e dei lavoratori.

Per le voci **14.39**, **14.40**, **14.41/14.51**, **14.52**, **14.53/14.63** le fonti di informazione principale sono gli RLS e i lavoratori esposti, integrate da documentazione presente in azienda su obblighi di informazione/formazione. A queste informazioni va aggiunto un giudizio dell'operatore sull'adeguatezza dei livelli di informazione/formazione predisposti dall'azienda.

Per le voci **14.64/14.65** e **14.66** le fonti informative sono i documenti (registri, ordini di servizio, ecc.) che formalizzano l'avvenuta informazione/formazione in seguito a cambi di attività o inserimento nell'attività lavorativa integrate da verifiche dirette con i lavoratori e i loro rappresentanti.

Per le voci **14.67**, **14.68/14.71** il riscontro, di quanto previsto dall'art. 67, va fatto su documentazione specifica (procedure, piani di emergenza specifici per esposizioni non prevedibili) e integrato con consultazione dell'RLS.

Per le voci **14.72, 14.73, 14.74** va consultata la documentazione (elenco esposti, protocolli, periodicità controlli, ecc.) ed eventualmente il medico competente.

Per la voce **14.75** le informazioni fornite dal medico competente vanno integrate con quelle fornite dall'RLS e dai lavoratori.

Per la voce **14.76/14.80** il riscontro va fatto sulla documentazione presente in azienda.

#### SCHEDA N. 15

<b>Voce</b>	<b>articolo/i violato/i</b>
15.2	art. 78, c. 5, lett. a
15.3	art. 78, c. 5, lett. b
15.4, 15.5	art. 78, c. 5, lett. d
15.6	art. 79, c. 2, lett. b
15.7	art. 79, c. 2, lett. c
15.8, 15.9	art. 79, c. 2, lett. d
15.10	art. 79, c. 2, lett. g
15.11	art. 79, c. 2, lett. h
15.12, 15.13, 15.14	art. 80, lett. a
15.15	art. 80, lett. b
15.16	art. 80, lett. c
15.17	sanzione amministrativa per il lavoratore che contravviene all'art. 80, c. 2
15.18	art. 85, c. 1
15.19	art. 85, c. 1, lett. a
15.21	art. 85, c. 1, lett. b
15.22	art. 85, c. 1, lett. c
15.23, 15.24	art. 85, c. 1, lett. d
15.25	art. 85, c. 1, lett. f
15.26, 15.27, 15.29, 15.30, 15.31, 15.32, 15.33	art. 85, c. 2
15.34/15.35	art. 21, c. 1; art. 22, c. 1, 2

Voce	articolo/i violato/i
15.36	art. 85, c. 4
15.37	art. 86, c. 1
15.39	art. 86, c. 2

La scheda 15 va compilata solo in quelle aziende in cui nell'ambito di un qualsiasi ciclo produttivo si presenta questo rischio **ad esclusione delle aziende che fanno uso deliberato di agenti biologici.**

Le fonti informative primarie sono: il datore di lavoro, il RSPP, i preposti. Particolarmente utile è la consultazione di RLS e del medico competente. La documentazione da controllare è il documento di valutazione dei rischi (se previsto), documento su eventuali incidenti, registri di esposizione, documentazione su procedure messe a punto dall'azienda e documentazione su modalità di informazione/formazione. Tutto questo va integrato con un sopralluogo da parte dell'operatore.

Alla voce **15.1**, se esistono, a giudizio dell'operatore, rischi biologici non previsti tra le attività lavorative all'allegato 9 (D.Lgs 626/94) o nella tabella 3 delle Linee Guida per l'applicazione del D.Lgs 626/94 della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e del Province Autonome, va compilata la scheda 15, se nella valutazione del rischio sono stati considerati dal datore di lavoro. Nel caso in cui non siano stati valutati, controllare che siano stati riportati dall'operatore alla voce 3.43, ma siano presenti (scheda 3 Valutazione dei rischi).

Per le voci **15.2/15.5** e **15.6/15.17** è richiesta l'analisi del documento di valutazione se esiste e un sopralluogo di verifica dell'operatore.

Per le voci **15.18**, **15.19/15.25**, **15.26**, **15.27/15.33** oltre al controllo su aspetti formali messi a punto dall'azienda sulla formazione è necessaria anche una consultazione di RLS e lavoratori. Queste informazioni vanno integrate con il giudizio dell'operatore sui livelli di formazione fatta ai lavoratori esposti.

Per la voce **15.34/15.35** è consigliabile la verifica di documentazione dell'azienda e la consultazione di RLS e lavoratori.

La voce **15.36** richiede un controllo dell'effettiva presenza di cartelli con la formalizzazione delle procedure da seguire.

Per le voci **15.37**, **15.38**, **15.39**, **15.40** è necessario integrare l'analisi della documentazione su sorveglianza sanitaria e relativi protocolli (vaccinazioni, ecc.) con informazioni del medico competente.

## **LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEL CAMPIONE DI AZIENDE OGGETTO DELL'INTERVENTO.**

Si vedano di seguito:

Allegato 1: Unità locali da esaminare nel periodo 1988-2001 per il piano di monitoraggio e controllo sull'applicazione del D.Lgs 626/94 in Emilia Romagna.

Allegato 2: Indicazioni materiale da consultare e strumenti necessari per la costruzione delle tabelle.

### Allegato 1

**UNITÀ LOCALI  
DA ESAMINARE NEL PERIODO 1998-2001  
PER IL PIANO TRIENNALE DI MONITORAGGIO E CONTROLLO  
SULL'APPLICAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94  
IN EMILIA ROMAGNA**

(dati ricavati dal 7° censimento ISTAT dell'industria e dei servizi - 21.10.91)

**TAB. I**

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI PER  
SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

<b>ATTIVITÀ</b>	<b>0 - 9</b>	<b>10 - 19</b>	<b>20 - 199</b>	<b>oltre 200</b>	<b>TOTALE</b>
<b>A</b> - Agricoltura, caccia e silvicoltura	3.391	65	52	-	3.508
<b>B</b> - Pesca, piscicoltura e servizi connessi	1.166	12	6	-	1.184
<b>C</b> - Estrazione di minerali	313	45	25	1	384
<b>DA</b> - Industrie alimentari bevande tabacco	6.128	582	429	54	7.193
<b>DB</b> - Industrie tessili e abbigliamento	11.053	1.237	557	16	12.863
<b>DC</b> - industrie conciarie, fabbricazione cuoio, pelle	1.201	265	144	2	1.612
<b>DD</b> - Industria del legno e dei prodotti in legno	3.391	188	89	4	3.672
<b>DE</b> - Fabbricazione pasta-carta, carta, prodotti carta; Stampa e editoria	2.225	360	199	8	2.792
<b>DE/DG/DH/DI</b> *	2.952	650	740	49	4.391
<b>DJ/DK/DL/DM</b> **	17.716	3.118	2.014	103	22.951
<b>DN</b> - Altre industrie manifatturiere	3.380	314	169	5	3.868
<b>E</b> - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	301	68	109	12	490
<b>F</b> - Costruzioni	34.827	1.134	531	11	36.503
<b>G</b> - Commercio ingrosso, dettaglio, riparazioni auto, moto e beni per la casa e personali	108.852	2.398	1.003	16	112.269
<b>H</b> - Alberghi e ristoranti	20.947	612	204	1	21.764
<b>I</b> - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	20.352	687	659	49	21.747

\* Comprende: fabbricazione coke, raffinerie di petrolio, trattamenti combustibili nucleari, fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali, fabbricazione articoli di gomma e materie plastiche, fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi.

\*\* Comprende: produzione di metallo e fabbricazione di prodotti di metallo, fabbricazione macchine e apparecchi meccanici più installazione, montaggio, riparazione, manutenzione, fabbricazione macchine elettriche e apparecchiature elettriche ed ottiche, fabbricazione di mezzi di trasporto.

CONTINUA TAB. I

<b>ATTIVITÀ</b>	<b>0 - 9</b>	<b>10 - 19</b>	<b>20 - 199</b>	<b>oltre 200</b>	<b>TOTALE</b>
<b>J</b> - Intermediazione monetaria e finanziaria	6.605	549	325	20	7.499
<b>K</b> - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali	37.930	781	457	23	39.191
<b>L</b> - Pubblica Amministrazione e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	1.128	411	708	36	2.283
<b>M</b> - Istruzione	3.050	1.048	1.202	23	5.323
<b>N</b> - Sanità e altri servizi sociali	13.182	571	535	61	14.349
<b>O</b> - Altri servizi sociali e personali	30.432	521	338	12	31.303
<b>TOTALI</b>	<b>330.522</b>	<b>15.616</b>	<b>10.495</b>	<b>506</b>	<b>357.139</b>

**TAB. II**

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA: CLASSE DI ADDETTI PER SEZIONE E  
SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

<b>ATTIVITÀ</b>	<b>USL</b>	<b>0 - 9</b>	<b>10 - 19</b>	<b>20 - 199</b>	<b>oltre 200</b>	<b>TOTALE</b>
<b>A</b>	3.508	6.962	888	2.793	-	10.643
<b>B</b>	1.184	2.106	169	267	-	2.760
<b>C</b>	384	588	599	875	511	2.949
<b>DA</b>	7.193	20.927	7.824	24.155	17.564	70.470
<b>DB</b>	12.863	29.930	16.611	21.130	5.026	72.697
<b>DC</b>	1.612	3.584	3.674	6.396	514	14.168
<b>DD</b>	3.672	7.844	2.455	3.763	1.212	15.274
<b>DE</b>	2.792	7.325	4.840	8.614	2.769	23.548
<b>DE/DG/DH/DI</b>	4.391	10.128	8.848	41.083	19.869	79.928
<b>DJ/DK/DL/DM</b>	22.951	55.185	41.945	92.081	45.786	234.997
<b>DN</b>	3.868	8.730	4.218	6.813	1.085	20.846
<b>E</b>	490	475	933	5.742	4.238	11.843
<b>F</b>	36.503	56.054	14.663	22.147	3.345	113.513
<b>G</b>	112.269	186.340	31.226	37.337	4.648	290.898
<b>H</b>	21.764	42.959	7.690	7.537	529	69.093
<b>I</b>	21.747	27.656	9.099	32.029	18.969	94.968
<b>J</b>	7.499	11.701	7.147	16.987	7.181	48.048
<b>K</b>	39.191	59.387	10.325	19.889	9.299	109.242
<b>L</b>	2.283	1.826	5.752	33.467	11.890	54.812
<b>M</b>	5.323	5.283	14.172	55.124	6.257	87.973
<b>N</b>	14.349	17.651	7.851	30.369	38.538	98.129
<b>O</b>	31.303	38.023	6.863	14.318	3.244	68.812
<b>TOTALE</b>	<b>357.139</b>	<b>702.429</b>	<b>207.792</b>	<b>482.916</b>	<b>202.474</b>	<b>1.595.611</b>

**TAB. III**

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI PER  
PROVINCIA**

<b>PROV. CLASSI</b>	<b>0 - 9</b>	<b>10 - 19</b>	<b>20 - 199</b>	<b>oltre 200</b>	<b>TOTALE</b>
<b>PIACENZA</b>	21.179	874	604	28	22.685
<b>PARMA</b>	33.618	1.595	1.052	52	36.317
<b>REGGIO EMILIA</b>	34.456	1.852	1.279	51	37.638
<b>MODENA</b>	50.739	2.879	1.830	83	55.531
<b>BOLOGNA</b>	78.198	3.875	2.702	165	84.940
<b>FERRARA</b>	28.364	1.071	753	35	30.223
<b>RAVENNA</b>	28.228	1.170	870	45	30.313
<b>FORLÌ</b>	55.740	2.300	1.405	47	59.492
<b>TOTALE</b>	<b>330.522</b>	<b>15.616</b>	<b>10.495</b>	<b>506</b>	<b>357.139</b>

**TAB. IV**

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA: ADDETTI PER CLASSE DI ADDETTI PER  
PROVINCIA**

<b>PROV. CLASSI</b>	<b>0 - 9</b>	<b>10 - 19</b>	<b>20 - 199</b>	<b>oltre 200</b>	<b>TOTALE</b>
<b>PIACENZA</b>	44.582	11.656	28.610	9.087	93.935
<b>PARMA</b>	72.822	21.168	48.458	21.754	164.202
<b>REGGIO EMILIA</b>	75.326	24.813	57.553	17.709	175.401
<b>MODENA</b>	116.498	38.128	83.880	31.550	270.056
<b>BOLOGNA</b>	167.628	51.457	128.802	71.899	419.786
<b>FERRARA</b>	55.832	14.239	32.559	15.345	117.975
<b>RAVENNA</b>	56.942	15.510	40.382	17.423	130.257
<b>FORLÌ</b>	112.799	30.821	62.672	17.707	223.999
<b>TOTALE</b>	<b>702.429</b>	<b>207.792</b>	<b>482.916</b>	<b>202.474</b>	<b>1.595.611</b>

**TAB. V**

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI PER  
AZIENDA USL**

<b>AUSL CLASSI</b>	<b>0 - 9</b>	<b>10 - 19</b>	<b>20 - 199</b>	<b>oltre 200</b>	<b>TOTALE</b>
<b>PIACENZA</b>	21.179	874	604	28	22.685
<b>PARMA</b>	33.618	1.595	1.052	52	36.317
<b>REGGIO E.</b>	34.456	1.852	1.279	51	37.638
<b>MODENA</b>	50.739	2.879	1.830	83	55.531
<b>CITTÀ DI BOLOGNA (1)</b>	37.370	1.451	1.140	104	40.065
<b>BOLOGNA SUD (2)</b>	19.015	1.128	734	24	20.901
<b>BOLOGNA NORD (3)</b>	14.522	925	595	20	16.062
<b>IMOLA (4)</b>	7.291	371	233	17	7.912
<b>FERRARA</b>	28.364	1.071	753	35	30.223
<b>RAVENNA</b>	28.228	1.170	870	45	30.313
<b>FORLÌ (5)</b>	14.050	721	473	15	15.259
<b>CESENA (6)</b>	16.033	698	405	15	17.151
<b>RIMINI (7)</b>	25.657	881	527	17	27.082
<b>TOTALE</b>	<b>330.522</b>	<b>15.616</b>	<b>10.495</b>	<b>506</b>	<b>357.139</b>

## AMBITO E MODALITÀ DI SCELTA DEL CAMPIONE

Nel triennio l'intervento sarà garantito in almeno il 2% delle aziende dei settori primario e secondario (dalla A alla F delle tabelle) con meno di 200 addetti.

Per quanto riguarda le aziende dei settori terziario e servizi, il campione è stato ridimensionato stabilendo che tali aziende (dalla G alla O delle tabelle) saranno campionate non più al 2%, ma allo 0,5%. In questo modo, tra l'altro, la numerosità del campione totale si riduce circa della metà (quindi il campione totale corrisponde circa all'1% delle aziende della regione; questo 1% globale deriva dal 20% delle aziende con più di 200 addetti, dal 2% delle aziende con meno di 200 addetti per settori produttivi, dallo 0,5 % delle aziende con meno di 200 addetti per settore terziario-servizi).

*Dopo le modifiche apportate ai criteri di campionamento, per cui nelle attività terziarie e di servizi (identificate da G a O nelle tabelle) si conviene di effettuare l'intervento in un numero di aziende pari allo 0,5% del totale, la distribuzione alle singole USL, per motivi puramente numerici, individua, nelle fasce di addetti da 20 a 199 e da 10 a 19, un numero totale di aziende che è largamente inferiore allo 0,5% sul totale regionale.*

Pertanto, per non perdere rappresentatività, occorre aumentare per ogni USL il numero di tali aziende da inserire nel controllo.

Infatti, le aziende delle attività indicate con un numero di addetti da 10 a 19, devono salire dal numero di 15 al numero di 40 (0,5% delle aziende di quelle attività e di questa fascia di addetti a livello regionale) e quelle tra 20 e 199 dal numero di 6 a quello di 28 (0,5%).

Mancano pertanto 47 aziende, che saranno recuperate con questa ulteriore distribuzione (che tiene conto del numero globale di interventi assegnati ad ogni USL):

- **AUSL di IMOLA: 1 azienda da 10 a 19 addetti;**
- **AUSL di FORLÌ - CESENA - BOLOGNA NORD: 2 aziende da 10 a 19 addetti;**
- **AUSL di RIMINI - RAVENNA - FERRARA - PIACENZA - BOLOGNA SUD: 2 aziende da 10 a 19 addetti, 2 aziende da 20 a 199;**
- **AUSL di BOLOGNA CITTÀ - MODENA - PARMA - REGGIO EMILIA: 2 aziende da 10 a 19 addetti, 3 aziende da 20 a 199 addetti.**

In questo modo il campione si arricchisce di 25 aziende da 10 a 19 addetti e 22 da 20 a 199 addetti, per un totale di 47 aziende, che porta il totale delle aziende delle attività da G a O al 0,5% del totale regionale.

Considerate, inoltre, le aziende sopra i 200 addetti, le realtà più grandi e significative tra le aziende della regione, si è concordato che ogni azienda USL, effettui l'indagine anche in una congrua percentuale delle aziende con più di 200 addetti.

Si è quindi convenuto che tale percentuale corrisponda almeno al 20% delle aziende del territorio regionale con più di 200 addetti.

E precisamente:

- Piacenza: 6
- Parma: 11
- Reggio Emilia: 11
- Modena: 17
- Bologna Città: 21
- Bologna Sud: 5
- Bologna Nord: 4
- Imola: 4
- Ferrara: 7
- Ravenna: 9
- Forlì: 3
- Cesena: 3
- Rimini: 4

Il totale globale è di 105 aziende con più di 200 addetti, pari al 20,7% delle 506 aziende che in regione superano questo numero di addetti, fermo restando che è auspicabile che i singoli SPSAL possano garantire il coinvolgimento di un numero maggiore di aziende di questa tipologia (si allega il riepilogo generale e dettagliato del campione d'indagine, aggiornato alla luce delle ultime considerazioni sopra esposte).

*Nelle successive tabelle (da VI XVIII) è indicato il prospetto totale per ogni USL del numero e tipologia di aziende da controllare. Il totale (A) va incrementato in base a quanto sopra riportato, e quindi il totale globale è quello indicato con (B) alla voce "TOTALE CAMPIONE". A questo numero va aggiunto, per ogni AUSL, il numero attribuito di aziende con più di 200 addetti (tab. XIX). Nella tabella XX infine sono indicati i valori numerici totali e definitivi.*

**TAB. VI**

**A USL PIACENZA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199)**  
**PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**  
 (VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	344	7	6	0	5	0	355	7
B	5	0	0	0	0	0	5	0
C	30	1	5	0	6	0	41	1
DA	362	7	38	1	26	1	426	9
DB	327	7	35	1	23	0	385	8
DC	18	0	8	0	4	0	30	0
DD	222	4	10	0	4	0	236	4
DE	115	2	19	0	11	0	145	2
DF/DG/DH/ DI	183	4	29	1	35	1	247	6
DJ/DK/DL/ DM	997	20	168	3	134	3	1.299	26
DN	228	5	9	0	4	0	241	5
E	37	1	9	0	14	0	60	1
F	2.587	52	78	2	39	1	2.704	55
G	7.326	37	127	1	55	0	7.508	38
H	1.290	6	11	0	3	0	1.304	6
I	1.568	8	57	0	42	0	1.667	8
J	416	2	27	0	15	0	458	2
K	2.183	11	38	0	22	0	2.243	11
L	84	0	44	0	44	0	172	0
M	198	1	60	0	70	0	328	1
N	770	4	33	0	33	0	836	4
O	1.889	9	63	0	15	0	1.967	9
TOT.	21.179	188	874	9	604	6	22.657	203 (A)

Totale	0-9	10-19	20-199	Totale campione
	188	11	8	207 (B)

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. VII**

**A USL PARMA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199) PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	339	7	4	0	3	0	346	7
B	10	0	0	0	0	0	10	0
C	33	1	7	0	1	0	41	1
DA	1.161	23	136	3	82	2	1.379	28
DB	718	14	36	1	30	1	784	16
DC	65	1	16	0	14	0	95	1
DD	441	9	16	0	10	0	467	9
DE	188	4	36	1	19	0	243	5
DE/DG/DH/ DI	266	5	71	1	64	1	401	7
DJ/DK/DL/ DM	1.794	36	310	6	168	3	2.272	45
DN	338	7	25	1	20	0	383	8
E	32	1	9	0	15	0	56	1
F	4.273	85	155	3	74	1	4.502	89
G	11.041	55	227	1	74	0	11.342	56
H	1.957	10	69	0	25	0	2.051	10
I	1.744	9	70	0	71	0	1.885	9
J	622	3	60	0	35	0	717	3
K	3.771	19	99	0	52	0	3.922	19
L	123	1	43	0	84	0	250	1
M	329	2	104	0	120	1	553	3
N	1.453	7	63	0	54	0	1.570	7
O	2.920	15	39	0	37	0	2.996	15
TOT.	33.618	314	1.595	17	1.052	9	36.265	340 (A)

	0-9	10-19	20-199	Totale campione
<b>Totale</b>	<b>314</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>345 (B)</b>

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. VIII**

**A USL REGGIO EMILIA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199) PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	337	7	1	0	6	0	344	7
B	2	0	0	0	0	0	2	0
C	53	1	5	0	4	0	62	1
DA	801	16	93	2	50	1	944	19
DB	1.591	32	164	3	68	1	1.823	36
DC	21	0	3	0	4	0	28	0
DD	485	10	27	1	18	0	530	11
DE	248	5	47	1	20	0	315	6
DF/DG/DH/DI	432	9	118	2	189	4	739	15
DJ/DK/DL/DM	2.661	53	444	9	336	7	3.441	69
DN	336	7	48	1	26	1	410	9
E	69	1	6	0	13	0	88	1
F	4.547	91	133	3	51	1	4.731	95
G	10.664	53	255	1	95	0	11.014	54
H	1.536	8	42	0	13	0	1.591	8
I	1.995	10	64	0	45	0	2.104	10
J	593	3	72	0	28	0	693	3
K	3.498	17	66	0	38	0	3.602	17
L	121	1	36	0	72	0	229	1
M	364	2	115	0	127	1	606	3
N	1.233	6	66	0	48	0	1.347	6
O	2.869	14	47	0	28	0	2.944	14
TOT.	34.456	346	1.852	23	1.279	16	37.587	385 (A)

Totale	0-9	10-19	20-199	Totale campione
	346	25	19	390 (B)

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. IX**

**A USL MODENA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199)  
PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	473	9	11	0	8	0	492	9
B	21	0	0	0	0	0	21	0
C	66	1	7	0	2	0	75	1
DA	1.006	20	96	2	77	2	1.179	24
DB	4.351	87	498	10	207	4	5.056	101
DC	145	3	17	0	4	0	166	3
DD	526	11	36	1	7	0	569	12
DE	383	8	60	1	44	1	487	10
DE/DG/DH/ DI	516	10	148	3	219	4	883	17
DJ/DK/DL/ DM	3.031	61	621	12	386	8	4.038	81
DN	467	9	36	1	11	0	514	10
E	31	1	10	0	12	0	53	1
F	5.528	111	174	3	74	1	5.776	115
G	16.066	80	386	2	145	1	16.597	83
H	2.327	12	85	0	30	0	2.442	12
I	3.010	15	102	0	88	0	3.200	15
J	890	4	73	0	64	0	1.027	4
K	5.333	27	132	1	61	0	5.526	28
L	116	0	62	0	89	0	267	0
M	396	2	145	1	182	1	723	4
N	1.726	9	97	0	71	0	1.894	9
O	4.331	22	83	0	49	0	4.463	22
TOT.	50.739	502	2.879	37	1.830	22	55.448	561 (A)

	0-9	10-19	20-199	Totale campione
<b>Totale</b>	<b>502</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>566 (B)</b>

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. X**

**A USL CITTÀ DI BOLOGNA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199) PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O -\*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	57	1	3	0	3	0	63	1
B	2	0	0	0	0	0	2	0
C	6	0	3	0	1	0	10	0
DA	285	6	26	1	10	0	321	7
DB	710	14	67	1	26	1	803	16
DC	166	3	13	0	9	0	188	3
DD	180	4	5	0	1	0	186	4
DE	372	7	40	1	26	1	438	9
DF/DG/DH/DI	173	3	18	0	20	0	211	3
DJ/DK/DL/DM	1.244	25	117	2	77	2	1.438	29
DN	449	9	20	0	8	0	477	9
E	7	0	2	0	5	0	14	0
F	2.364	47	86	2	56	1	2.506	50
G	12.925	65	306	1	134	1	13.365	67
H	1.630	8	102	0	51	0	1.783	8
I	1.683	8	70	0	106	0	1.859	8
J	1.095	5	116	0	67	0	1.278	5
K	8.163	41	190	1	108	0	8.461	42
L	53	0	35	0	113	0	201	0
M	315	1	98	0	166	1	579	2
N	2.253	11	71	0	92	0	2.416	11
O	3.238	16	63	0	61	0	3.362	16
TOT.	37.370	274	1.451	9	1.140	7	39.961	290 (A)

Totale	0-9	10-19	20-199	Totale campione
	274	11	10	295 (B)

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. XI**

**A USL BOLOGNA SUD: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199) PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	234	5	6	0	2	0	242	5
B	4	0	0	0	0	0	4	0
C	28	1	2	0	4	0	34	1
DA	297	6	41	1	22	0	360	7
DB	336	7	41	1	25	1	402	9
DC	64	1	13	0	9	0	86	1
DD	186	4	9	0	2	0	197	4
DE	149	3	33	1	24	0	206	4
DE/DG/DH/DI	204	4	55	1	41	1	300	6
DJ/DK/DL/DM	1.640	33	411	8	278	6	2.329	47
DN	221	4	23	0	17	0	261	4
E	17	0	3	0	9	0	29	0
F	2.600	52	76	2	37	1	2.713	55
G	6.016	30	133	1	70	0	6.219	31
H	1.057	5	49	0	20	0	1.126	5
I	1.550	8	44	0	36	0	1.630	8
J	346	2	36	0	5	0	387	2
K	1.752	9	37	0	19	0	1.808	9
L	68	0	14	0	34	0	116	0
M	165	1	58	0	52	0	275	1
N	759	4	28	0	18	0	805	4
O	1.322	7	16	0	10	0	1.348	7
<b>TOT.</b>	<b>19.015</b>	<b>186</b>	<b>1.128</b>	<b>15</b>	<b>734</b>	<b>9</b>	<b>20.877</b>	<b>210 (A)</b>

	0-9	10-19	20-199	Totale campione
<b>Totale</b>	<b>186</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>214 (B)</b>

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. XII**

**A USL BOLOGNA NORD: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199) PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	293	6	7	0	1	0	301	6
B	9	0	0	0	0	0	9	0
C	5	0	2	0	0	0	7	0
DA	219	4	20	0	19	0	258	4
DB	506	10	56	1	34	1	596	12
DC	76	2	23	0	8	0	107	2
DD	133	3	11	0	3	0	147	3
DE	106	2	27	1	14	0	147	3
DF/DG/DH/DI	169	3	40	1	34	1	243	5
DJ/DK/DL/DM	1.334	27	274	5	186	4	1.794	36
DN	144	3	14	0	11	0	169	3
E	9	0	6	0	3	0	18	0
F	1.738	35	48	1	18	0	1.804	36
G	4.449	22	183	1	83	0	4.715	23
H	611	3	18	0	7	0	636	3
I	1.302	6	50	0	48	0	1.400	6
J	289	1	26	0	8	0	323	1
K	1.285	6	31	0	13	0	1.329	6
L	51	0	12	0	23	0	86	0
M	127	1	42	0	49	0	218	1
N	464	2	26	0	27	0	517	2
O	1.203	6	9	0	6	0	1.218	6
TOT.	14.522	142	925	10	595	6	16.042	158 (A)

Totale	0-9	10-19	20-199	Totale campione
	142	12	6	160 (B)

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. XIII**

**A USL IMOLA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199) PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	80	2	3	0	0	0	83	2
B	3	0	0	0	0	0	3	0
C	7	0	0	0	1	0	8	0
DA	114	2	8	0	13	0	135	2
DB	130	3	17	0	6	0	153	3
DC	14	0	5	0	2	0	21	0
DD	77	2	4	0	4	0	85	2
DE	61	1	9	0	7	0	77	1
DE/DG/DH/DI	72	1	13	0	12	0	97	1
DJ/DK/DL/DM	496	10	105	2	65	1	666	13
DN	75	2	9	0	5	0	89	2
E	1	0	0	0	1	0	2	0
F	932	19	24	0	13	0	969	19
G	2.321	12	62	0	18	0	2.401	12
H	361	2	17	0	5	0	383	2
I	585	3	7	0	13	0	605	3
J	151	1	7	0	8	0	166	1
K	722	4	13	0	4	0	739	4
L	22	0	10	0	11	0	43	0
M	76	0	31	0	28	0	135	0
N	333	2	14	0	10	0	357	2
O	658	3	13	0	7	0	678	3
TOT.	7.291	69	371	2	233	1	7.895	72 (A)

Totale	0-9	10-19	20-199	Totale campione
	69	3	1	73 (B)

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. XIV**

**A USL FERRARA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199)  
PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	421	8	6	0	7	0	434	8
B	600	12	7	0	4	0	611	12
C	13	0	2	0	1	0	16	0
DA	452	9	44	1	36	1	532	11
DB	845	17	158	3	64	1	1.067	21
DC	67	1	11	0	6	0	84	1
DD	293	6	10	0	8	0	311	6
DE	117	2	20	0	6	0	143	2
DF/DG/DH/ DI	167	3	28	1	19	0	214	4
DJ/DK/DL/ DM	1.220	24	165	3	111	2	1.496	29
DN	172	3	4	0	2	0	178	3
E	23	0	6	0	11	0	40	0
F	2.754	55	89	2	34	1	2.877	58
G	9.774	49	147	1	67	0	9.988	50
H	1.534	8	41	0	11	0	1.586	8
I	1.664	8	38	0	44	0	1.746	8
J	574	3	29	0	22	0	625	3
K	2.850	14	34	0	32	0	2.916	14
L	191	1	41	0	76	0	308	1
M	286	1	103	0	106	0	495	1
N	1.218	6	47	0	53	0	1.318	6
O	3.129	16	41	0	33	0	3.203	16
TOT.	28.364	246	1.071	11	753	5	30.188	262 (A)

	0-9	10-19	20-199	Totale campione
Totale	246	13	7	266 (B)

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. XV**

**A USL RAVENNA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199)  
PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	470	9	7	0	8	0	485	9
B	100	2	3	0	2	0	105	2
C	24	0	8	0	5	0	37	0
DA	542	11	29	1	50	1	621	13
DB	477	10	48	1	23	0	548	11
DC	113	2	60	1	29	1	202	4
DD	258	5	17	0	5	0	280	5
DE	166	3	18	0	6	0	190	3
DE/DG/DH/ DI	319	6	38	1	57	1	414	8
DJ/DK/DL/ DM	1.068	21	172	3	117	2	1.357	26
DN	169	3	6	0	6	0	181	3
E	28	1	4	0	10	0	42	1
F	2.357	47	112	2	48	1	2.517	50
G	9.538	48	186	1	80	0	9.804	49
H	1.998	10	62	0	10	0	2.070	10
I	1.994	10	79	0	80	0	2.153	10
J	663	3	34	0	29	0	726	3
K	2.969	15	53	0	49	0	3.071	15
L	130	1	50	0	66	0	246	1
M	264	1	89	0	118	0	471	1
N	1.217	6	51	0	45	0	1.313	6
O	3.364	17	44	0	27	0	3.435	17
<b>TOT.</b>	<b>28.228</b>	<b>231</b>	<b>1.170</b>	<b>10</b>	<b>870</b>	<b>6</b>	<b>30.268</b>	<b>247</b> <b>(A)</b>

Totale	0-9	10-19	20-199	Totale campione
	231	12	8	251 (B)

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. XVI**

**A USL FORLÌ: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199) PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	116	2	6	0	5	0	127	2
B	1	0	0	0	0	0	1	0
C	21	0	0	0	0	0	21	0
DA	266	5	17	0	16	0	299	5
DB	366	7	42	1	22	0	430	8
DC	99	2	26	1	10	0	135	3
DD	172	3	15	0	6	0	193	3
DE	104	2	13	0	8	0	125	2
DF/DG/DH/DI	113	2	38	1	23	0	174	3
DJ/DK/DL/DM	663	13	127	3	61	1	851	17
DN	303	6	67	1	36	1	406	8
E	11	0	3	0	7	0	21	0
F	1.371	27	46	1	33	1	1.450	29
G	4.853	24	103	0	40	0	4.996	24
H	705	3	17	0	4	0	726	3
I	981	5	23	0	27	0	1.031	5
J	305	1	14	0	14	0	333	1
K	1.593	8	34	0	18	0	1.645	8
L	58	0	22	0	40	0	120	0
M	131	1	51	0	54	0	236	1
N	503	2	23	0	29	0	555	2
O	1.315	6	34	0	20	0	1.369	6
TOT.	14.050	119	721	8	473	3	15.244	130 (A)

Totale	0-9	10-19	20-199	Totale campione
	119	10	3	132 (B)

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. XVII**

**A USL CESENA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199) PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	159	3	4	0	3	0	166	3
B	56	1	0	0	0	0	56	1
C	16	0	3	0	0	0	19	0
DA	273	5	16	0	16	0	305	5
DB	241	5	41	1	13	0	295	6
DC	188	4	44	1	32	1	264	6
DD	200	4	12	0	8	0	220	4
DE	70	1	12	0	4	0	86	1
DF/DG/DH/DI	142	3	26	1	13	0	181	4
DJ/DK/DL/DM	695	14	76	2	34	1	805	17
DN	140	3	18	0	7	0	165	3
E	18	0	4	0	3	0	25	0
F	1.776	36	61	1	31	1	1.868	38
G	5.462	27	136	1	84	0	5.682	28
H	1.468	7	33	0	6	0	1.507	7
I	1.223	6	46	0	27	0	1.296	6
J	257	1	21	0	12	0	290	1
K	1.363	7	20	0	10	0	1.393	7
L	58	0	13	0	19	0	90	0
M	176	1	69	0	46	0	291	1
N	418	2	15	0	18	0	451	2
O	1.634	8	28	0	19	0	1.681	8
TOT.	16.033	138	698	7	405	3	17.136	148 (A)

	0-9	10-19	20-199	Totale campione
<b>Totale</b>	<b>138</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>150 (B)</b>

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. XVIII**

**A USL RIMINI: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (0-9; 10-19; 20-199) PER SEZIONE E SOTTOSEZIONE DI ATTIVITÀ**

(VALORI ASSOLUTI E CALCOLO DEL 2% - A/F - E DELLO 0,5% - G/O - \*)

ATTIVITÀ	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	TOTALE (V.A.)	TOTALE (campione)
A	68	1	1	0	1	0	70	1
B	353	7	2	0	0	0	355	7
C	11	0	1	0	0	0	12	0
DA	350	7	18	0	12	0	380	7
DB	455	9	34	1	16	0	505	10
DC	165	3	26	1	13	0	204	4
DD	218	4	16	0	13	0	247	4
DE	146	3	26	1	10	0	182	4
DF/DG/DH/DI	196	4	28	1	14	0	238	5
DJ/DK/DL/DM	873	17	128	3	62	1	1.063	21
DN	338	7	35	1	16	0	389	8
E	18	0	6	0	6	0	30	0
F	2.000	40	52	1	23	0	2.075	41
G	8.417	42	147	1	58	0	8.622	43
H	4.473	22	66	0	19	0	4.558	22
I	1.053	5	37	0	32	0	1.122	5
J	404	2	34	0	18	0	456	2
K	2.448	12	34	0	31	0	2.513	12
L	53	0	29	0	37	0	119	0
M	223	1	83	0	83	0	389	1
N	835	4	37	0	37	0	909	4
O	2.560	13	41	0	26	0	2.627	13
TOT.	25.657	203	881	10	527	1	27.065	214 (A)

	0-9	10-19	20-199	Totale campione
<b>Totale</b>	<b>203</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>218 (B)</b>

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

**TAB. XIX****REGIONE EMILIA-ROMAGNA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI (oltre 200) PER A USL (valori assoluti e calcolo del 20%\*)**

<b>A USL</b>	<b>OLTRE 200</b>	<b>20%</b>
<b>CLASSI</b>		<b>(CAMPIONE)</b>
<b>PIACENZA</b>	28	<b>6</b>
<b>PARMA</b>	52	<b>11</b>
<b>REGGIO EMILIA</b>	51	<b>11</b>
<b>MODENA</b>	83	<b>17</b>
<b>CITTÀ DI BOLOGNA</b>	104	<b>21</b>
<b>BOLOGNA SUD</b>	24	<b>5</b>
<b>BOLOGNA NORD</b>	20	<b>4</b>
<b>IMOLA</b>	17	<b>4</b>
<b>FERRARA</b>	35	<b>7</b>
<b>RAVENNA</b>	45	<b>9</b>
<b>FORLÌ</b>	15	<b>3</b>
<b>CESENA</b>	15	<b>3</b>
<b>RIMINI</b>	17	<b>4</b>
<b>TOTALE</b>	506	<b>105</b>

\* I singoli valori percentuali sono arrotondati.

TAB. XX

**QUADRO RIEPILOGATIVO**

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI PER AZIENDA USL**

(valori assoluti e percentuali)

AUSL CLASSI	0 - 9	%	10 - 19	%	20 - 199	%	Oltre 200	%	Totale (V.A.)	Totale (campione)
PIACENZA	21.179	188	874	11	604	8	28	6	22.685	213
PARMA	33.618	314	1.595	19	1.052	12	52	11	36.317	356
REGGIO E.	34.456	346	1.852	25	1.279	19	51	11	37.638	401
MODENA	50.739	502	2.879	39	1.830	25	83	17	55.531	583
CITTÀ DI BOLOGNA	37.370	274	1.451	11	1.140	10	104	21	40.065	316
BOLOGNA SUD	19.015	186	1.128	17	734	11	24	5	20.901	219
BOLOGNA NORD	14.522	142	925	12	595	6	20	4	16.062	164
IMOLA	7.291	69	371	3	233	1	17	4	7.912	77
FERRARA	28.364	246	1.071	13	753	7	35	7	30.223	273
RAVENNA	28.228	231	1.170	12	870	8	45	9	30.313	260
FORLÌ	14.050	119	721	10	473	3	15	3	15.259	135
CESENA	16.033	138	698	9	405	3	15	3	17.151	153
RIMINI	25.657	203	881	12	527	3	17	4	27.082	222
<b>TOTALE</b>	<b>330.522</b>	<b>2.958</b>	<b>15.616</b>	<b>193</b>	<b>10.495</b>	<b>116</b>	<b>506</b>	<b>105</b>	<b>357.139</b>	<b>3.372</b>

TAB. XXI

## QUADRO RIEPILOGATIVO

## REGIONE EMILIA-ROMAGNA: UNITÀ LOCALI PER CLASSE DI ADDETTI

AUSL	Settori	0 - 9	Aziende da vigilare	10 - 19	Aziende da vigilare	20 - 199	Aziende da vigilare	Totale unità locali (1 - 199)	Totale aziende da vigilare (1 - 199) *	Oltre 200	Aziende da vigilare	TOTALE UNITÀ LOCALI	TOTALE Aziende da vigilare
PIACENZA	produttivi	5.455	110	414	8	305	6	6.174	124	28	6	22.685	213
	terziario servizi	15.724	78	460	1	299	0	16.483	79 + 4				
PARMA	produttivi	9.658	193	821	16	500	8	10.979	217	52	11	36.317	356
	terziario servizi	23.960	121	774	1	552	1	25.286	123 + 5				
REGGIO E.	produttivi	11.583	232	1.089	22	785	15	13.457	269	51	11	37.638	401
	terziario servizi	22.873	114	763	1	494	1	24.130	116 + 5				
MODENA	produttivi	16.544	331	1.714	33	1.051	20	19.309	384	83	17	55.531	583
	terziario servizi	34.195	171	1.165	4	779	2	36.139	177 + 5				
CITTÀ DI BOLOGNA	produttivi	6.015	119	400	7	242	5	6.657	131	104	21	40.065	316
	terziario servizi	31.355	155	1.051	2	898	2	33.304	159 + 5				
BOLOGNA SUD	produttivi	5.980	120	713	14	470	9	7.163	143	24	5	20.901	219
	terziario servizi	13.035	66	415	1	264	0	13.714	67 + 4				
BOLOGNA NORD	produttivi	4.741	95	528	9	331	6	5.600	110	20	4	16.062	164
	terziario servizi	9.781	47	397	1	264	0	10.442	48 + 2				
IMOLA	produttivi	2.062	42	197	2	129	1	2.388	45	17	4	7.912	77
	terziario servizi	5.229	27	174	0	104	0	5.507	27 + 1				

CONTINUA TAB. XXI

AUSL	Settori	0 - 9	Aziende da vigilare	10 - 19	Aziende da vigilare	20 - 199	Aziende da vigilare	Totale unità locali (1 - 199)	Totale aziende da vigilare (1 - 199) *	Oltre 200	Aziende da vigilare	TOTALE UNITÀ LOCALI	TOTALE Aziende da vigilare
IMOLA	produttivi	2.062	42	197	2	129	1	2.388	45	17	4	7.912	77
	terziario servizi	5.229	27	174	0	104	0	5.507	27 + 1				
FERRARA	produttivi	7.144	140	550	10	309	5	8.003	155	35	7	30.223	273
	terziario servizi	21.220	106	521	1	444	0	22.185	107 + 4				
RAVENNA	produttivi	6.091	120	522	9	366	6	6.979	135	45	9	30.313	260
	terziario servizi	22.137	111	648	1	504	0	23.289	112 + 4				
FORLÌ	produttivi	3.606	69	400	8	227	3	4.233	80	15	3	15.259	135
	terziario servizi	10.444	50	321	0	246	0	11.011	50 + 2				
CESENA	produttivi	3.974	79	317	6	164	3	4.455	88	15	3	17.151	153
	terziario servizi	12.059	59	381	1	241	0	12.681	60 + 2				
RIMINI	produttivi	5.191	102	373	9	186	1	5.750	112	17	4	27.082	222
	terziario servizi	20.466	101	508	1	341	0	21.315	102 + 4				
<b>TOTALE</b>		<b>330.522</b>	<b>2.958</b>	<b>15.616</b>	<b>168</b> + 25 - 193 *	<b>10.495</b>	<b>94</b> + 22 - 116 *	<b>356.633</b>	<b>3.267</b>	<b>506</b>	<b>105</b>	<b>357.139</b>	<b>3.372</b>

\* Nei settori terziario-servizi il campione si è arricchito di 25 aziende da 10 a 19 addetti e 22 da 20 a 199 addetti, per un totale di 47 aziende. Tutto ciò riporta il totale delle aziende da vigilare al 0,5% del totale regionale; più precisamente:

- AUSL di IMOLA: 1 azienda da 10 a 19 addetti;
- AUSL di FORLÌ - CESENA - BOLOGNA NORD: 2 aziende da 10 a 19 addetti;
- AUSL di RIMINI - RAVENNA - FERRARA - PIACENZA - BOLOGNA SUD: 2 aziende da 10 a 19 addetti, 2 aziende da 20 a 199 addetti;
- AUSL di BOLOGNA CITTÀ - MODENA - PARMA - REGGIO EMILIA: 2 aziende da 10 a 19 addetti, 3 aziende da 20 a 199 addetti.

Allegato 2

**MATERIALE DA CONSULTARE**

Sistema Statistico Nazionale Istituto Nazionale di Statistica, Imprese, istituzioni e unità locali, Fascicolo Regionale ..., 7° Censimento Generale dell'Industria e dei Servizi, 21 ottobre 1991 ISTAT.

Consultare:

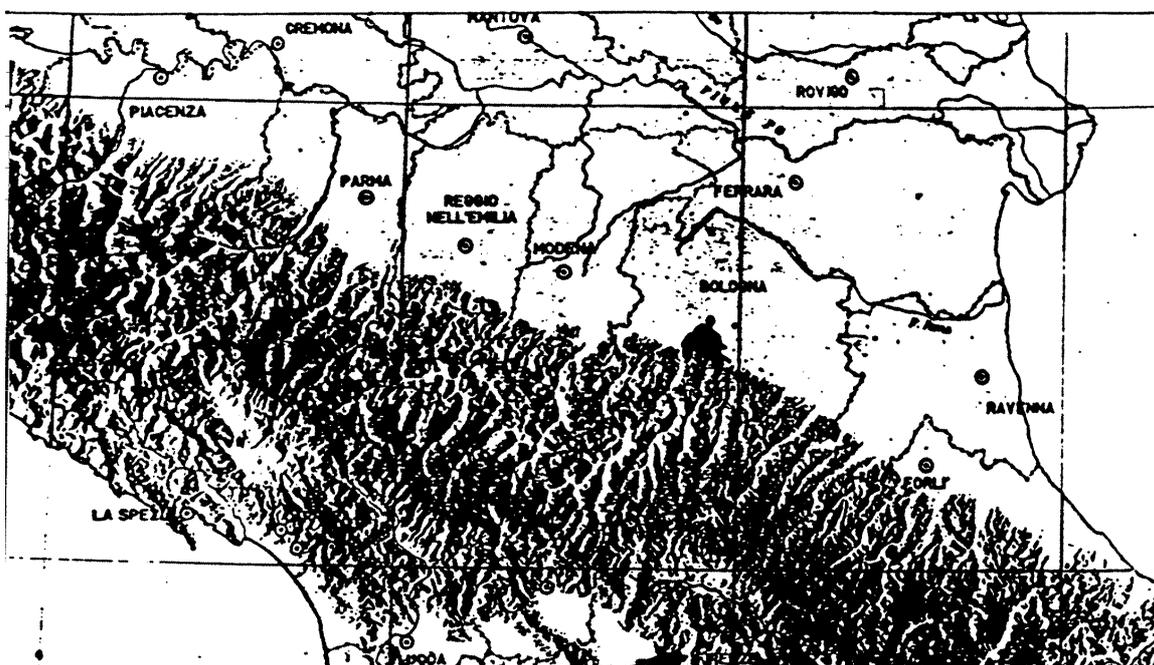
- le tavole 4.3 e 4.4 per la costruzione delle tabelle I - IV dell'Allegato 1 "Unità locali da esaminare nel periodo 1998-2001 per il piano triennale di monitoraggio e controllo sull'applicazione del D.Lgs 626/94"
- le tavole 40 e 41 (di cui si fornisce copia del titolo), necessarie per la costruzione delle tabelle V - XIX dell'Allegato 1, si trovano su floppy disk in vendita presso gli uffici regionali dell'ISTAT

Strumenti necessari per la costruzione delle tabelle:

- Tracciato record relativo al file delle tavole riportate su floppy disk
- Codici ISTAT 1991 Comuni e Province interessate
- Esempio tabella Excel di traduzione record relativi al file delle tabelle 40 riportate su floppy disk
- Guida alla classificazione delle attività economiche

SISTEMA STATISTICO NAZIONALE  
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

# IMPRESE ISTITUZIONI E UNITÀ LOCALI



FASCICOLO REGIONALE  
**EMILIA - ROMAGNA**

7° CENSIMENTO GENERALE DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI  
21 ottobre 1991

**ISTAT**

**ALLEGATO 2**  
*(Nota informativa 17/97)*

**PRELIMINARI OSSERVAZIONI AL DISEGNO DI LEGGE DEL  
SENATORE SMURAGLIA IN ORDINE ALLA DELEGA DEL GOVERNO  
PER L'EMANAZIONE DI UN TESTO UNICO DELLE NORME GENERALI  
DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO.**

**(Testo comunicato alla Presidenza del Senato il 29 aprile 1997)**

Il testo in questione è di notevole rilevanza ed ampiamente, per non dire quasi totalmente, condivisibile. In particolare siamo rimasti favorevolmente colpiti dall'accentuazione dell'importanza dell'attività di vigilanza e controllo da parte dei Servizi delle Aziende USL, dalla ferma riproposizione di tali funzioni all'interno del Servizio Sanitario Nazionale, dalla costante attenzione al potenziamento del ruolo dei lavoratori e dei loro rappresentanti e alle misure per metterli in grado di agire concretamente i propri diritti.

Però, viste le finalità di queste osservazioni, riteniamo necessario soffermarci non sui numerosi aspetti positivi che condividiamo, bensì sui punti nel merito dei quali abbiamo delle perplessità, con lo spirito costruttivo di contribuire ad un miglioramento del testo.

Prima di passare al dettaglio dei singoli articoli e delle nostre osservazioni, elenchiamo le tre situazioni che destano in noi le maggiori perplessità:

1. l'articolazione della sorveglianza sanitaria;
2. la previsione di un enorme flusso di informazioni e documentazione che dovrebbe pervenire ai servizi;
3. l'eccessiva macchinosità delle norme sugli appalti, di cui peraltro si condividono pienamente i presupposti e i principi.

Ciò premesso, riportiamo le nostre osservazioni agli articoli che hanno sollevato più perplessità, riportando il numero e il comma dell'articolo (non il testo, che è già a disposizione di tutti) e le nostre considerazioni:

- **art. 4, c. 1** - Mancano molte norme (es. legge sul CVM, sui DPI, nuova legge sulla radioprotezione - D.Lgs 230/95 - , ecc.), anche se possono essere ricomprese sotto

la voce "ogni altra disposizione legislativa urgente". Forse sarebbe meglio precisarle tutte, per completezza e chiarezza.

- **art. 4, c. 7, lett. a** - Anche se tale affermazione è già contenuta nel D.Lgs 242/96, sarebbe opportuno eliminare la voce "altre specializzazioni equipollenti ...", per non dare spazio ad eccessivi allargamenti ad altre specializzazioni di poter essere individuate come "medico competente".
- **art. 4, c. 8** - Si rileva un contrasto col D.Lgs 626/94, che ammette la possibilità che l'RLS possa anche essere "designato" e non solo eletto.
- **art. 4, c. 9, lett. e** - Si introduce il concetto di valore limite anche per gli agenti di rischio che oggi non ne hanno: c'è la preoccupazione che ciò possa abbassare le soglie di sicurezza.
- **art. 4, c. 17** - Troppa "grazia", c'è il rischio di essere sommersi da montagne di carta. Basterebbe ribadire che copia della documentazione deve essere trasmessa a richiesta dell'organo di vigilanza.
- **art. 4, c. 24 e c. 25** - L'estensione dell'obbligo di avere il SPP interno all'azienda e l'esclusione della possibilità che il datore di lavoro assuma su di sé il compito di responsabile del SPP per le aziende rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs 277/91, utilizzatori o depositari di agenti cancerogeni o biologici, di sostanze o preparati pericolosi, ecc., di fatto comporta che tale estensione / esclusione si applichi a tutte le aziende o quasi. Allora, o più semplicemente si dice il contrario (e cioè le aziende in cui non esiste tale obbligo e il datore di lavoro può nominarsi) o c'è il rischio di grande confusione e disorientamento. Inoltre, all'art. 25, si parla di un "albo" dei responsabili SPP, di cui non si fa alcuna menzione in nessuna altra parte dell'articolo.
- **art. 4, c. 32** - Visto il D.Lgs 758/94, e che l'autorità giudiziaria dovrà quindi attivare l'organo di vigilanza, che senso ha inserire come destinatario della potenziale richiesta di intervento anche l'autorità giudiziaria?
- **art. 4, c. 33** - Non è previsto quali provvedimenti di tutela per il lavoratore debbano scattare nei casi di "totale inabilità".
- **art. 4, c. 36** - Abbiamo forti dubbi sull'utilità di una sorveglianza sanitaria generica estesa a tutti i lavoratori; riteniamo che sia più utile mantenerla come strumento selettivamente riservato a chi è esposto a rischi di un certo tipo.
- **art. 4, c. 37** - Viene di fatto cancellato il D.Lgs 626/94, e si ripropone più o meno tal quale la situazione che era presente (che fu molto criticata e di fatto mai messa in

atto) nel D.Lgs 277/91. Riteniamo migliore e più praticabile la formulazione del D.Lgs 626/94.

- **art. 4, c. 40** - Ma allora, il medico competente dell'azienda, se non effettua la sorveglianza sanitaria che cosa fa? (a meno che per "accertamenti sanitari" si intendano solo gli accertamenti integrativi laboratoristici, strumentali, specialistici, ecc.: è necessario precisare meglio).
- **art. 4, c. 62** - Sempre con riferimento a ciò che è disposto dal D.Lgs 758/94 (vedi in precedenza nota a art 4, c. 32) sarebbe forse meglio identificare l'organo di vigilanza, come è fatto all'art. 19, c. 1, lett. o del D.Lgs 626/94.
- **art. 4, c. 64** - Nelle aziende soggette alla D.Lgs 230/95 sulla radioprotezione, dovrebbero partecipare anche l'esperto qualificato e il medico autorizzato.
- **art 4, c. 69, lett. a** - Potrebbe essere l'associazione per rivedere alcuni valori numerici (spazio, altezza, cubatura, ecc.) che appaiono ampiamente superati nella loro attuale (risalente al 1956!) formulazione.
- **art. 4, c. 83, lett. f** - Occorre chiarire bene che cosa si intende per "servizi di prevenzione delle USL" (i consultori? I servizi materno-infantili?) e le "organizzazioni preposte alla vigilanza" (solo gli SPSAL o anche e Ispettorato del lavoro e INPS).
- **art 4, c. 83, lett. i** - È assolutamente incomprensibile e non condivisibile il limite numerico di cinquanta dipendenti (poi non è chiaro: in totale o solo donne?) e non è detto chi deve gestire tali cartelle (si presume il medico competente).
- **art. 4, c. 87** - Chi è il "responsabile"? Si suppone che sia il datore di lavoro (o il dirigente individuato come datore di lavoro).
- **art. 4, c. 92** - I PMP sono strutture in via di estinzione, in molte regioni non esistono già più.
- **art. 4, c. 117** - Non è assolutamente chiara la formulazione dell'articolo. Cosa si intende? Se la verifica congiunta vede datore di lavoro e RLS concordi su una posizione e lo SPSAL su posizione diversa, lo SPSAL può non può/deve procedere ugualmente? E se datore di lavoro e RLS hanno posizioni diverse? Occorre chiarire molto bene.
- **art. 4, c 119** - Il limite di tre mesi è, per molte situazioni, un limite assolutamente irrealistico e impraticabile.
- **art. 5, c. 5, lett. g, punti 1 e 2** - Occorre un puntuale coordinamento ed armonizzazione con il DPR 459/96 D.Lgs 626/94, in particolare per le definizioni.



COMANDO PROVINCIALE VIGILI DEL FUOCO

PIACENZA

UFFICIO Prevenzione □ Prot. N. 1201 /

PREV. Allegati

Piacenza, 3 settembre 1997

All'Azienda U.S.L. Dip. Prev.

Serv. Prev. Sicur. Ambienti Lavoro

Via S. Marco 1/3

Piacenza

Oggetto: D.Lgs 758/94 sulle modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di Lavoro

ALL'AZIENDA USL - Distretto della  
Val d'Arda

Dipart. di Prevenzione - Serv. Prev.

Sicur. Ambienti di Lavoro

via S. Rocco - FIORENZUOLA

A seguito intese intercorse tra gli uffici della Procura della Repubblica presso Pretura e questo Comando, nonché disposizioni del Ministero dell'Interno, si comunica l'attivazione del regime sanzionatorio di cui all'oggetto.

Ai fini dei rispettivi adempimenti di competenza, in allegato si trasmette l'elenco delle violazioni per le quali questo Ufficio applicherà il D.Lgs 758/94, relativamente alle attività incluse nel D.M. 16/02/82 e tabella A e B del D.P.R. 26 agosto 1959, n. 689.

IL COMANDANTE PROVINCIALE  
SUPPLENTE

(Dott. Ing. Giovanni Di Iorio)

*Inosservanza riscontrata in Luogo di Lavoro**Disposizione di Legge violata*

- I) *Attività compresa nelle Tabella A o B, che sia in esercizio senza aver ottenuto il preventivo Esame Progetto, e/o senza aver richiesto il rilascio del C.P.I. prima dell'inizio dell'attività* Art. 37 DPR 547/55
- II) *Attività compresa nelle Tabella A o B, che sia in esercizio, che sia in possesso del C.P.I. ma che abbia modificato notevolmente la situazione autorizzata senza effettuare gli adempimenti di cui al punto precedente* Art. 37 DPR 547/55
- III) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, a prescindere dal possesso o meno del C.P.I. o del N.O.P., che NON abbia i mezzi di estinzione (idranti, nastri, estintori) oppure che li abbia insufficienti, oppure che li abbia senza controllo registrato da più di 6 mesi* Art. 34 DPR 547/55
- IV) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, a prescindere dal possesso o meno del C.P.I. o del N.O.P., dove NON sia assicurato in caso di necessità l'agevole e rapido allontanamento dei Lavoratori dai luoghi pericolosi* Art. 34 DPR 547/55
- V) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, che abbia le vie di esodo o le uscite di emergenza non conformi all'art. 13 del DPR 547/55 come modificato dall'art. 33 del D.Lgs 626/94 coordinato* Art. 13 DPR 547/55
- VI) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, che abbia porte e portoni non conformi all'art. 14 del DPR 547/55 come modificato dall'art. 33 del D.Lgs 626/94 coordinato* Art. 14 DPR 547/55
- VII) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, che NON sia in possesso di C.P.I. o di N.O.P., e che NON rispetti una norma specifica di Prevenzione, oppure una norma generale di Prevenzione* Art. 33 DPR 547/55

## Documenti

- VIII) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, che NON risulti protetta (o autoprotetta) dalle scariche atmosferiche oppure che presenti camini industriali più alti dei fabbricati adiacenti o circostanti e NON protetti dalle scariche atmosferiche* Art. 38 DPR 547/55
- IX) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, che presenti fabbricati a struttura metallica oppure serbatoi o apparecchi metallici di notevoli dimensioni, situati all'aperto, e che NON risultino collegati elettricamente a terra* Art. 39 DPR 547/55
- X) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, dove le installazioni e i dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche siano presenti ma non siano controllati (per accertarne lo stato di efficienza) da più di 2 anni* Art. 40 DPR 547/55
- XI) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, dove NON sia stato controllato da più di 2 anni l'impianto di messa a terra* Art. 325 DPR 547/55
- XII) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982 dove NON siano stati controllati ogni 2 anni gli impianti elettrici in luoghi pericolosi* Art. 336 DPR 547/55
- N.B.** X) -XI) - XII) *si riferiscono ai Modelli A-B-C dell'U.S.L. o dell'ISPESL o a certificazioni analoghe di Elettrotecnico iscritto all'Albo Professionale*
- XIII) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, dove esistano apparecchi per saldatura ossiacetilenica (o con altro gas combustibile) che non abbiano nel cannello una valvola idonea a impedire il ritorno di fiamma* Art. 253 DPR 547/55
- XIV) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, dove esistano bombole di gas per saldatura, le quali non siano efficacemente ancorate a parete o su carrello idoneo* Art. 254 DPR 547/55

## Documenti

- XV) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982, dove il Datore di Lavoro o il Preposto non abbiano fornito gli avvertimenti o le prescrizioni o la segnaletica necessaria per salvaguardare le persone esposte* Art. 2 e 3 D.Lgs 493/96
- XVI) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982 dove il Datore di Lavoro NON abbia elaborato il Documento contenente la valutazione dei rischi, i criteri per valutarli, l'individuazione delle misure di Prevenzione e Protezione ivi compresi i D.P.I., il programma per migliorare in futuro la sicurezza* Art. 4 comma 2 D.Lgs 626/94 Coord.
- XVII) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982 dove dal Datore di Lavoro NON siano stati designati i Lavoratori incaricati di Prevenzione Incendi, Lotta Antincendi, Gestione Emergenza* Art. 12 comma 1 b) D.Lgs 626/94 Coord.
- XVIII) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982 dove il Datore di Lavoro NON abbia provveduto affinché venisse data una adeguata INFORMAZIONE a tutti i Lavoratori sui rischi di incendio presenti e sulle misure di Prevenzione e Protezione adottate* Art. 21 D.Lgs 626/94 Coord.
- XIX) *Attività compresa nelle Tabella A o B, oppure anche nell'Elenco allegato al DM 16.02.1982 dove il Datore di Lavoro NON abbia provveduto affinché venisse data ai Designati Lavoratori, incaricati di Prevenzione Incendi, Lotta Antincendi e Gestione Emergenza, compreso il Rappresentante per la Sicurezza, una adeguata FORMAZIONE* Art. 22 comma 5 D.Lgs 626/94 Coord.

*Attenzione: Se una stessa "inosservanza riscontrata" può correlarsi a varie "disposizioni di Legge violate", bisogna scegliere la disposizione cui corrisponde la sanzione più pesante, ma bisogna sceglierne una soltanto. Se invece le "inosservanze riscontrate" sono diverse, le corrispondenti "disposizioni di Legge violate" si sommano.*

## Regione del Veneto giunta regionale

---

Venezia 30 GIU. 1997

Protocollo N° 10004

Allegati N°

Oggetto: Circolare FF SS del 7.3 1997 su vigilanza congiunta in materia di prevenzione infortunistica.

Al Ministero del Lavoro  
c.a. Sottosegretario di Stato  
dr.ssa Gasparrini  
c.a. Sottosegretario di Stato  
dr. Pizzinato

Al Ministero della Sanità  
c.a. Sottosegretario di Stato  
dr. Viserta

e p.c. Alla Direzione Generale  
delle Ferrovie dello Stato

Agli Assessorati alla Sanità  
delle Regioni e Province Autonome  
LORO SEDI

In merito alla nota circolare di cui all'oggetto, con la quale l'Ente Ferrovie dello Stato - Direzione Generale delle risorse umane, ha diramato disposizioni sull'attività di vigilanza congiunta nelle FS, e di cui si è venuti a conoscenza, il Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e Province autonome rappresenta quanto segue.

1) La sopracitata circolare delle Ferrovie dello Stato del 7/3/97 e quella del Ministero del Lavoro n. 24 del 27/2/96, diretta agli Ispettori del lavoro regionali e provinciali, ripropongono un problema che già in passato è stato oggetto di qualche attenzione: quello cioè dell'organo o degli organi di vigilanza cui spettano i poteri di intervento in ambito ferroviario.

La questione deve essere risolta tenendo presenti le linee generali che la recente legislazione ha stabilito in materia. La legge 833/78 ha profondamente modificato la

vecchia normativa prevenzionale annullando i poteri precedentemente attribuiti all'Ispettorato del lavoro e trasferendoli alle UU.SS.LL. Ne consegue, coerentemente, che gli Ispettori del lavoro non sono più abilitati né a vigilare né a compiere indagini di polizia giudiziaria, né ad inoltrare diffide, né ad emettere prescrizioni.

Se qualcuno di questi atti caratteristici delle funzioni di vigilanza fosse posto in essere dagli Ispettori del lavoro si tratterebbe, secondò una costante dottrina, di un arbitrario sconfinamento di poteri, tale da integrare sul piano amministrativo un'ipotesi di atto viziato da eccesso di potere e, sul piano penale, l'ipotesi di abuso d'ufficio (art. 323 del C.P.) o di usurpazione di potere (art. 347 del C.P.). È noto infatti che le funzioni di polizia giudiziaria vengono attribuite dall'art. 57, terzo comma, del Codice di procedura penale nei limiti "del servizio e delle attribuzioni previste dalla legge". Non vi è dubbio che tra le attribuzioni previste dalla legge per gli Ispettori del lavoro non figura la vigilanza nei luoghi di lavoro. Essi sono bensì ufficiali di polizia giudiziaria, ma solo per le materie ad essi attribuite dalle leggi (vigilanza sulle norme relative ai rapporti di lavoro, alle norme sui contributi obbligatori ecc.).

Una iniziativa ispettiva dell'Ispettorato del lavoro, consapevolmente finalizzata a raggiungere obiettivi non consentiti dall'ordinamento, integrerebbe pertanto e senza dubbio una ipotesi penalmente perseguibile.

Con la legge di riforma sanitaria si è dunque avuto un vero e proprio trasferimento generalizzato delle competenze dell'Ispettorato del lavoro alle UU.SS.LL. in materia di vigilanza nei luoghi di lavoro con passaggio dei poteri ispettivi e di controllo, del potere di accesso in azienda e della facoltà di diffida (articolo 21, comma terzo e quarto della legge 833/78). Egualmente, a decorrere dal 1/1/80, il personale tecnico e sanitario degli Ispettorati del lavoro fu invitato a scegliere per il comando o il trasferimento in servizi medici e di prevenzione antinfortunistici istituti dalla legge 833/78.

È vero che non in tutte le Regioni il processo di strutturazione delle UU.SS.LL. è stato celere e completo ed è anche vero che, su delega della Magistratura, talvolta gli Ispettori hanno svolto un ruolo di supplenza o specifici compiti di indagine. Tutto ciò appartiene comunque al passato nel senso che le norme che via via si sono aggiunte rendono intollerabile il perpetuarsi di situazioni equivoche o, peggio, del tutto contrarie alla logica dell'ordinamento.

2) In particolare il D.Lgs. 626/94 ha dettato la regola generale secondo cui la vigilanza nei luoghi di lavoro compete alle UU.SS.LL, pur prevedendo la possibilità per l'Ispettorato del lavoro di controllare le lavorazioni che comportano un "rischio elevato". Tali attività comunque, devono essere individuate con apposito decreto e fino alla emanazione dello stesso sarebbe del tutto arbitrario che singoli Ispettori del lavoro

si ritenessero investiti di qualche competenza. Si aggiunge, che quando tali attività saranno definite, l'Ispettorato dovrà comunque informare la USL delle proprie iniziative per ovvi motivi di coordinamento e per l'esercizio dell'intervento di cui all'art. 20 del D.Lgs. 758/94. Quest'ultimo decreto ribadisce infatti le attribuzioni previste dagli art. 21 comma 3 della legge 833/78 collocando il potere di prescrizione nella competenza esclusiva delle UU.SS.LL., salvo le eccezioni contenute in altre norme che attribuiscono la vigilanza sui luoghi di lavoro ad altri organi.

Non risulta che fino ad oggi alcuna norma abbia individuato una competenza generalizzata degli Ispettori per quanto attiene i luoghi di lavoro. Resistono esclusivamente competenze in materia di radioprotezione e sono contestatissime le competenze che il Ministero del lavoro ritiene di arrogarsi in materia di lavoratrici madri (materia oggetto, tra l'altro, di recentissimi ricorsi alla Corte Costituzionale da parte di alcune Regioni).

Ulteriore prova di quanto si afferma è contenuta nell'art. 73 della legge 833/78 che stabilisce le modalità per il passaggio del personale tecnico e sanitario, centrale e periferico, degli Ispettorati del lavoro alle sezioni mediche, chimiche ed ai servizi di protezione antinfortunistica del Servizio sanitario nazionale deputati alla tutela della salute dei lavoratori, a riprova della evidente volontà del legislatore di attuare il completo passaggio delle competenze in tema di tutela della salute nei luoghi di lavoro.

3) Ma, si afferma, la vigilanza congiunta dell'Ispettorato del lavoro e degli organi tecnici delle Ferrovie dello Stato è prevista da una legge (191/74) che si pone come norma speciale e, quindi, prevalente sulla norma generale.

Si deve però precisare che la legge del '74 è certamente norma speciale riguardo al contenuto degli obblighi prevenzionali, non già in ordine all'organo di vigilanza che era individuato nell'organo competente in generale per la vigilanza nei luoghi di lavoro. Proprio questo rilievo consente di dire che il legislatore del '74 intendeva affidare la vigilanza all'organo pubblico dotato di competenza generale, che allora era l'Ispettorato del Lavoro. Oggi che l'organo di vigilanza competente in generale è quello della U.S.L., lo stesso criterio impone di concludere che la vigilanza congiunta deve essere svolta dagli organi delle Ferrovie insieme a quelli delle Aziende sanitarie,

Se il legislatore avesse voluto mantenere una competenza speciale dell'Ispettorato del lavoro (per motivi comunque inspiegabili sul piano logico - giuridico) avrebbe individuato nel decreto 1/7/82 tali competenze tra quelle non transitate alle Regioni.

Si sostiene da parte del Ministero del lavoro che il Consiglio di Stato, con parere del 12/12/95, ha sostenuto che la vigilanza congiunta trova ancora la sua ragione di

essere. Ma nessun passo del parere del Consiglio di Stato, pur giudicando ancora necessaria la vigilanza congiunta in ragione della specificità delle lavorazioni in ambito ferroviario, mostra di ritenere che l'organo di vigilanza competente sia l'ispettorato del lavoro. Cade pertanto l'argomento suggestivo secondo cui tale competenza sarebbe stata riaffermata dal Consiglio di Stato.

4) Resta infine da chiarire l'inciso contenuto nella lettera b dell'art. 19 del D.Lgs. 758/94 il quale, nel definire l'organo di vigilanza, stabilisce che tale deve intendersi il personale ispettivo delle UU.SS.LL "fatte salve le diverse competenze previste da altre norme". Abbiamo già visto che, fino ad oggi, nessuna norma attribuisce all'ispettorato la titolarità dei poteri di vigilanza nei luoghi di lavoro in attesa che si dia attuazione all'art. 23 del D.Lgs. 626/94.

Né può ritenersi che la legge 191/74 abbia istituito una eccezionale competenza dell'ispettorato del lavoro in ambito FS, per le ragioni sopra illustrate.

Deve pertanto ritenersi che l'organo di vigilanza in materia di sicurezza e igiene del lavoro sia da individuarsi solo nel personale ispettivo U.S.L. per quanto riguarda le attività delle F.S.

La soluzione proposta dalla circolare delle F.S. in esame è infine contraria allo spirito, oltre che alla lettera, del D.Lgs 758/94.

È noto infatti che la "prescrizione" di cui all'art. 20 può essere emanata solo da organi di polizia giudiziaria. La nota del Ministero del lavoro dà per scontata la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria rivestita dagli Ispettori del lavoro. Essi sono certamente rivestiti di tale qualifica, ma, a norma del terzo comma dell'art. 57 del CPP, solo in relazione alle attribuzioni previste dalla legge. Ciò significa che essi rivestono tale qualifica in ordine alle violazioni in materia previdenziale e contributiva, in materia di violazione delle norme sul rapporto di lavoro ecc. ma non anche in materia di violazione delle norme di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Gli Ispettori del lavoro, pertanto, non possono inoltrare prescrizioni relative agli adempimenti di legge e alle loro modalità in materie sulle quali non esercitano la vigilanza. Sono pertanto gli organi di vigilanza delle Aziende sanitarie gli unici titolari del potere - dovere di impartire le prescrizioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. 758/94.

Per la Segreteria Tecnica Interregionale  
Sanità e Servizi Sociali  
Il Segretario Regionale  
dr Franco Toniolo

AZIENDA  
UNITÀ  
SANITARIA  
LOCALE  
REGGIO  
EMILIA

**DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE**  
**Via Amendola, 2 - 42100 Reggio Emilia**  
**tel. 295.478 - 295.490 fax. 295.446**

Prot. n. 00/762

Reggio Emilia, 21 AGO. 1997

Alla c.a. Dr. Paolo Tori  
Assessorato alla Sanità  
Servizio prevenzione Collettiva

**OGGETTO:** applicazione del Titolo VII dei D.Lgs. 626/94 relativa alla protezione da agenti cancerogeni

In merito a quanto disposto dal Titolo VII del D.Lgs 626/94, gli operatori degli SPSAL dell'Azienda USL di Reggio Emilia hanno incontrato alcune difficoltà interpretative riguardanti l'applicabilità di tale Titolo ad alcune lavorazioni presenti diffusamente sul territorio di competenza.

Alla luce di quanto indicato negli articoli 60 comma 1, 61, 72 comma 2, nell'allegato VIII e di quanto riportato nelle Linee Guida adottate dalla conferenza dei Presidenti e delle Province autonome, si chiede se e in quale misura il Titolo VII si applica alle seguenti lavorazioni:

1. saldatura ad arco di acciai speciali con possibile sviluppo di ossidi di cromo;
2. lavorazioni meccaniche con macchine utensili che utilizzano oli minerali interi e/o oli minerali emulsionabili con possibile esposizione dei lavoratori ad Idrocarburi Policiclici Aromatici;
3. stampaggio a caldo di materie plastiche con possibile esposizione dei lavoratori a formaldeide e/o benzene

Gli operatori della prevenzione che hanno partecipato al Corso Regionale sugli agenti cancerogeni svoltosi a Reggio Emilia nel giugno scorso hanno dibattuto a lungo sul quesito proposto e dalla discussione sono emerse interpretazioni e opinioni discordanti.

Nel corso della discussione è stato sottolineato il fatto che le lavorazioni sopra indicate sono molto diffuse nel territorio di Reggio Emilia e sono presenti in aziende prevalentemente di tipo artigianale, per le quali l'applicazione del Titolo VII potrebbe risultare particolarmente gravosa.

In attesa di un sollecito riscontro, si inviano distinti saluti.

Il Responsabile del Dipartimento di Prevenzione  
(Dr.ssa Silvia Candela)



**1**

**PIANO TRIENNALE 1998 - 2000  
DI MONITORAGGIO E CONTROLLO  
SULL'APPLICAZIONE D.Lgs 626/94  
ORGANIZZATO DAL COORDINAMENTO  
DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME**

**“... PERCHE' IL 626/94 E' UNA LEGGE  
DI ENORME IMPORTANZA,  
E DEVE ESSERE APPLICATA BENE ...”**

2

**Attività dei servizi**

- *interventi di prevenzione negli ambienti di lavoro*
- *nuovi insediamenti, ristrutturazioni, attività autorizzative*
- *inchiesta infortuni e malattie professionali*
- *controllo e coordinamento sorveglianza sanitaria*
- *informazione, formazione (educazione alla salute)*

3

**Gli elementi più innovativi derivanti dal 626 che si riflettono sull'attività operativa dei servizi**

- ❶ disponibilità valutazione rischi
- ❷ presenza in azienda di figure precise di riferimento (SPPA, RLS, MC)
- ❸ disponibilità di documentazione aziendale ordinata e completa
- ❹ interlocutori competenti in azienda per soluzioni tecniche
- ❺ rete predefinita sul territorio di interlocutori (aziendali, dei lavoratori)
- ❻ presenza di maggiore conoscenza e cultura sulla prevenzione, come conseguenza delle attività di informazione e di formazione
- ❼ creazione nelle aziende di un preciso e formale sistema di responsabilità
- ❽ messa a punto nelle aziende di procedure (per situazioni standard e di emergenza)
- ❾ disponibilità programmi di prevenzione
- ❿ sorveglianza sanitaria "riveduta e corretta" (ricorda il problema del "ricorso")

4

**Utilità particolare dei diversi elementi per le attività dei servizi**

*Attività: interventi di prevenzione negli ambienti di lavoro*

- **Piani mirati di prevenzione**  
❶ ❷ ❸ ❹ ❺ ❻ ❿
- **Interventi globali**  
❶ ❷ ❸ ❹ ❺ ❻ ❿ ❸ ❹
- **Interventi mirati**  
❶ ❷ ❹ ❿ ❸

5

**Utilità particolare dei diversi elementi per le attività dei servizi**

*Attività: interventi di prevenzione negli ambienti di lavoro*

- **Piani mirati di prevenzione**  
❶ ❷ ❸ ❹ ❺ ❻ ❿
- **Interventi globali**  
❶ ❷ ❸ ❹ ❺ ❻ ❿ ❸ ❹
- **Interventi mirati**  
❶ ❷ ❹ ❿ ❸

**6**  
**Utilità particolare dei diversi elementi per l'attività dei servizi**

*Attività: inchiesta infortuni e malattie professionali*

• **Inchieste infortuni**

① ② ③ ⑥ ⑦ ⑧

• **Inchieste malattie professionali**

① ② ③ ⑥ ⑦ ⑧ ⑩

**7**  
**Utilità particolare dei diversi elementi per l'attività dei servizi**

*Attività: controllo e coordinamento sorveglianza sanitaria*

• **Controllo sorveglianza sanitaria**

① ② ③ ⑥ ⑩

• **Coordinamento sorveglianza sanitaria**

① ② ③ ⑤ ⑥ ⑨ ⑩

**8**  
**Utilità particolare dei diversi elementi per l'attività dei servizi**

*Attività: informazione, formazione (educazione alla salute)*

• **Informazione**

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑨

• **Formazione**

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑨

**9**  
**I 4 OBIETTIVI DEL PIANO**

- 1 **Monitoraggio e correzione delle carenze**
- 2 **Controllo sostanziale e non formale dell'applicazione**
- 3 **Formazione e motivazione degli operatori dei Servizi Az. USL**
- 4 **Orientamento per gli attori del processo preventivo nelle Aziende**

10

**OBIETTIVO N. 1**

Monitoraggio dell'applicazione del D.Lgs 626/94 su tutto il territorio nazionale e nelle diverse tipologie di aziende (per tipo di produzione, dimensione, assetto proprietario) con una metodologia omogenea, finalizzato:

- 1 all'individuazione delle criticità nell'applicazione (obiettivo conoscitivo)
- 2 alla correzione di tali criticità con gli strumenti:
  - ▣ della prescrizione / disposizione
  - ▣ dell'informazione
  - ▣ della formazione
  - ▣ dell'assistenza(obiettivo trasformativo)

11

**OBIETTIVO N. 2**

Approccio alla verifica dell'applicazione del D.Lgs 626/94 non solo formale, ma di merito, controllando non tanto la mera applicazione del dettato di legge, ma il vero impatto che la nuova normativa ha avuto nelle imprese e le dinamiche innovative che ha attivato anche sull'organizzazione aziendale.

12

ESEMPIO N. 1

**3 CASI**

**... 3 CASI PER DISCUTERE, CON ESEMPI CONCRETI, IL PROBLEMA DELL'APPLICAZIONE SOSTANZIALE E NON MERAMENTE FORMALE DEL 626 ...**

**I 3 CASI RIGUARDANO L'ATTIVITA' DI FORMAZIONE, IN PARTICOLARE GLI OBBLIGHI PREVISTI DALL'ART. 22, COMMI 1, 2, 3**

13

**CASO A**

- ☞ L'azienda ha fatto la formazione nei casi previsti dalla legge, rispettando puntualmente e formalmente le occasioni imposte (assunzione, cambio di mansione, ecc.)
- ✂ Non ha fatto alcun programma di formazione, né ha coinvolto alcun soggetto nella progettazione: ha acquistato dall'esterno pacchetti standard (i cui contenuti coincidono con quelli del decreto del 16 gennaio), affidando la formazione a consulenti esterni di basso profilo, che hanno tenuto una serie di lezioni in aula, senza nessuna interattività, distribuendo pochi materiali standardizzati, senza nessuna partecipazione del SPP né del medico competente

14

CASO A

- ✘ Non è stata fatta nessuna verifica finale d'apprendimento; però esiste un registro molto dettagliato delle ore utilizzate e delle presenze, controfirmato dai lavoratori
- ✘ Nessuna formazione è stata attivata per i soggetti non specificamente destinatari nel 626 di attività formative: si è fatto solo il minimo previsto dalla legge

15

CASO B

- ⇒ L'azienda ha attivato la formazione per tutti i lavoratori con un preciso programma concordato con gli RLS ed elaborato con RSPP, MC, RLS e consulenti esterni
- ✘ Ha fatto i corsi (da un minimo di 4 ore ad un massimo di 12 per le diverse mansioni) con metodo interattivo, lavori di gruppo, esercitazioni pratiche e simulazioni

16

CASO B

- ✘ Ha fatto la verifica finale di apprendimento, teorica e pratica, e fatto supplemento di formazione ove rilevate carenze
- ✘ Ha fatto formazione anche per soggetti per cui la legge non pone obblighi (RSPP, componenti SPP, medici competenti, dirigenti e preposti)
- ✘ Ha attivato un sistema che garantisce la formazione ai nuovi assunti entro la prima settimana di lavoro, ovvero, per i dipendenti, in caso di cambio mansione o introduzione di nuovi rischi, nella settimana precedente l'evento

17

CASO B

- ✘ Ha commesso tre errori:
  - ▣ nella formazione di base non si sono inseriti tre impiegati di un certo ufficio
  - ▣ in un solo caso, per un disguido organizzativo, è mancata la formazione per un caso di cambio-mansione
  - ▣ si è introdotta una modifica dell'O.D.L. che produce una variazione del rischio (da M.M.L.) in tre reparti, di cui per due in modo significativo, per il terzo in modo marginale: per motivi organizzativi è stata rimandata la formazione dei lavoratori di questo terzo reparto

18

CASO C

- ⇒ L'azienda non ha attivato nessun processo formativo, né per i lavoratori in generale, né per i nuovi assunti, né in caso di cambio-mansione o cambiamenti dei rischi
- ✂ Non ha previsto nemmeno alcun programma, nemmeno per quei lavoratori che sono esposti a rischi gravi ed immediati
- ✂ Naturalmente non si parla neanche di progettazione della formazione, di strumenti formativi, di verifica finale di apprendimento, di formazione per altre figure non specificamente indicate dal 626 come destinatari di obblighi formativi

19

*... E QUINDI CHE COSA SUCCEDE?*

• CASO A

Conclusione: è un'azienda che formalmente ha adempiuto a tutti gli obblighi previsti dalla norma, non commettendo alcun errore formale anche se la qualità e l'efficacia del processo formativo sono minime se non ridicole, e quindi questo processo formativo non comporterà alcuna concreta ricaduta sul sapere e il saper fare dei lavoratori: il tutto serve soltanto ad "essere in regola" e quindi ad evitare le sanzioni. Infatti dal punto di vista burocratico -formale non si può rilevare alcuna violazione alle norme, e quindi l'azienda non è passibile di sanzioni. **QUINDI IN QUESTO CASO DI GESTIONE FORMALE MA RISPETTOSA DELLA "SUPERFICIE" DELLA NORMA ANCHE SE LA SOSTANZA E' SCADENTE, L'AZIENDA NON INCORRE IN SANZIONI.**

20

• CASO B

Conclusione: è un'azienda che ha gestito in modo ottimale l'obbligo di formazione, ma ha commesso tre errori che configurano una violazione della norma, per cui è passibile di tre sanzioni comportanti l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 3 a 8 milioni.

**AVER FATTO LE COSE MOLTO BENE ED ESSERE SANZIONATI: PARADOSSALE!!!**

21

• CASO C

Conclusione: è un'azienda che ha totalmente evaso i suoi obblighi di formazione, violando le norme, per cui è passibile di tre sanzioni comportanti l'arresto da 3 a 6 mesi e l'ammenda da 3 a 8 milioni:

**ESATTAMENTE COME NEL CASO B, IN CUI INVECE L'APPROCCIO DELL'AZIENDA ERA STATO OTTIMALE!!!**

22

**ESEMPIO N. 2**

ANALIZZANDO LE TEMATICHE DELLA FORMAZIONE E DELLA INFORMAZIONE, *CONOSCERE*:

- ☞ SE ESISTONO PROGRAMMI E PIANI DETTAGLIATI
- ☞ SE ESISTONO SISTEMI PREDETERMINATI DI AGGIORNAMENTO ED IMPLEMENTAZIONE NEL TEMPO
- ☞ COME È STATA GESTITA L'ATTIVITÀ DOVUTA PER LEGGE
- ☞ QUALI SONO STATI I CONTENUTI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ED INFORMAZIONE, QUALI GLI STRUMENTI UTILIZZATI, QUALI LE MODALITÀ DELLA DIDATTICA
- ☞ CHI HA COORDINATO E CHI HA MATERIALMENTE ESEGUITO TALI ATTIVITÀ
- ☞ SE È STATA EFFETTUATA UNA VERIFICA FINALE DI APPRENDIMENTO

23

**OBIETTIVO N. 3**

Fornire agli operatori dei servizi di vigilanza e controllo uno strumento concordato e uniforme per verificare l'applicazione sostanziale del D.Lgs.626/94, e per migliorare le competenze e le abilità degli operatori di fronte alle nuove problematiche poste dal decreto stesso.

24

**OBIETTIVO N. 4**

Indirettamente, esplicitando i criteri su cui si basa il monitoraggio-verifica, fornire alle Aziende (ai datori di lavoro, ai SPPA, ai RLS) indicazioni forti di riferimento per la migliore e più efficace applicazione del D.Lgs.626/94.

25

**CLASSIFICAZIONE ATTIVITÀ ECONOMICHE ISTAT '91**

- A - agricoltura, caccia, silvicoltura
- B - pesca, piscicoltura e servizi connessi
- C - estrazione di minerali
- D - industrie manifatturiere
  - DA - alimentari, bevande, tabacco
  - DB - tessili, abbigliamento
  - DC - conciaria, cuoio, pelli
  - DD - legno
  - DE - cartaria, poligrafica
  - DF - carbone, petrolio, combustibili, nucleari
  - DG - prodotti chimici,
  - DH - gomma, plastica
  - DI - vetro, ceramica, cemento, minerali non ferrosi
  - DJ, DK - metallurgia, metalmeccanica
  - DL - elettronica
  - DM - mezzi di trasporto
  - DN - varie
- E - energia elettrica, gas, acqua
- F - costruzioni

**26 CLASSIFICAZIONE ATTIVITÀ ECONOMICHE ISTAT '91**

- G - commercio, ingrosso e dettaglio
- H - alberghi e ristoranti
- I - trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
- J - intermediazione monetaria, e finanziaria (banche, assicurazioni, ecc.)
- K - altre attività terziarie (informatica, ricerca, ecc.)
- L - pubblica amministrazione (eccetto le successive voci)
- M - istruzione
- N - sanità e servizi sociali
- O - altri servizi pubblici, sociali e personali (smaltimento rifiuti, cinematografi, parchi divertimento, lavasecco, parrucchieri, ecc.)

**27 LA SCELTA DEL CAMPIONE I**

Il campione dovrà garantire, nell'arco del triennio 1998 - 2000 l'intervento in un numero di aziende pari almeno all'1% circa delle aziende di ogni regione, garantendo in particolare l'intervento

- ☛ nel 20% delle aziende (o unità produttive) con oltre 200 addetti
- ☛ nel 2% delle aziende (o unità produttive) con meno 200 addetti dei settori produttivi (lettere da "A" a "F" della classificazione delle attività economiche ISTAT '91)
- ☛ nello 0,5 % delle Aziende (o unità produttive) con meno di 200 addetti dei settori terziario-servizi (lettere da "G" a "O" della classificazione delle attività economiche ISTAT '91)

**28 LA SCELTA DEL CAMPIONE II**

Per ognuno dei tre grandi gruppi, la suddivisione delle Aziende (o Unità Produttive) dovrà rispecchiare le proporzioni dei diversi settori e comparti (come tipologia), e per il 2° e 3° gruppo, delle diverse fasce di dimensione, espressa come numero di addetti (individuando 3 fasce:

- Fino a 9 addetti
- da 10 a 19 addetti
- da 20 a 199 addetti)

Avendo a riferimento - pur tenendo conto della loro limitata aderenza alla realtà odierna - i dati del censimento 1991

**29 LA SCELTA DEL CAMPIONE III**

La scelta nominativa delle singole Aziende (nell'ambito delle cifre ottenute con le modalità di cui ai punti precedenti) e la scansione temporale dell'intervento nell'arco del triennio è demandata all'autonomia decisionale e di programmazione dei singoli servizi di vigilanza e controllo delle Az. USL.

30

### LA METODOLOGIA D'INTERVENTO I

- ← ogni azienda sarà controllata applicando lo strumento informativo a schede che di seguito sarà illustrato
- ← lo strumento non è un questionario da sottoporre ai diversi soggetti aziendali, bensì una guida alla rilevazione dei dati essenziali che deve essere compilata dagli operatori che effettuano l'intervento

31

### LA METODOLOGIA D'INTERVENTO II

**Per controllare come viene applicato il D.Lgs.626/94 e quindi per compilare lo strumento informativo, gli operatori si baseranno su:**

- ↓ l'esame diretto delle condizioni di lavoro (sopralluoghi);
- ↓ l'esame della documentazione aziendale;
- ↓ i colloqui con i diversi soggetti aziendali: datori di lavoro, dirigenti, preposti, responsabili SPPA, medico competente, RLS, lavoratori..... (è ovvio che non in tutti i casi è necessario sentire tutti i soggetti);
- ↓ il giudizio / dato finale da riportare sulle schede è quello degli *operatori* che effettuano l'intervento

32

### LA METODOLOGIA D'INTERVENTO III

- ← in ogni scheda alcune voci sono contrassegnate con un asterisco (\*);
- ← queste sono le voci per cui, in caso di situazione insoddisfacente, sono previste sanzioni, per il mancato rispetto delle norme di Legge, e quindi dovrebbe essere attivato:
  - ▣ o il processo prescrittivo di cui al D.Lg. di cui al D.Lg 758/94 (nella maggior parte dei casi);
  - ▣ o le sanzioni amministrative (nei pochi casi in cui sono previste sanzioni di tale fattispecie)
- ← tale indicazione è esplicitata per tendere all'omogeneità non solo nell'analisi della situazione, ma anche nell'assunzione dei provvedimenti correttivi;
- ← per tutte le altre voci, i provvedimenti da assumere rientrano nel campo dell'informazione, formazione assistenza (o al massimo della "disposizione")

33

### LA METODOLOGIA D'INTERVENTO IV

ogni intervento è quindi compiuto in sé, per quel che riguarda la singola Azienda o Unità produttiva

..... MA .....

L'elaborazione dell'insieme dei dati dei singoli interventi (per settore, comparto, area territoriale, dimensione aziendale .....) sia globali che per singole schede, consentirà di avere un preciso ed articolato quadro d'insieme (Provinciale, Regionale, Nazionale .....) dell'applicazione della norma e delle sue criticità (conoscere !)

..... E QUINDI .....

di programmare azioni informative e correttive

**( TRASFORMARE ! )**

34

**LO STRUMENTO INFORMATIVO**

⌘ Lo strumento informativo con cui viene sistematizzato quanto acquisito nel corso dell'intervento è composto di 15 schede, divise in due blocchi;

⌘ PARTE "A": sono le schede dalla n.1 alla n.7 (vedi oltre) e devono essere compilate *in tutte le Aziende* o Unità produttive (questa è la parte fissa dello strumento)

⌘ PARTE "B" sono le schede dalla n.8 alla n.15 (vedi oltre) e devono essere compilate *solo nelle Aziende in cui si pone il problema oggetto della scheda* (questa è la parte mobile dello strumento)

⌘ molte schede sono costruite col sistema delle flow-chart: "la risposta "NO" ad alcune voci fa saltare altre voci successive, e fa passare direttamente o ad una voce più avanzata nella stessa scheda, o addirittura alla scheda successiva

35

**LE SCHEDE :  
PARTE "A"**

**N. 1) dati generali (anagrafica aziendale /unità produttiva)**

**N. 2) il sistema prevenzionistico:**

↳ assetto e strutture

↳ organizzazione

**N. 3) la valutazione dei rischi e la programmazione degli interventi preventivi e protettivi**

**N. 4) l'informazione**

**N. 5) la formazione**

**N. 6) la consultazione e la partecipazione**

**N. 7) le procedure di sicurezza**

36

**LE SCHEDE :  
PARTE "B"**

**N. 8) la gestione degli appalti**

**N. 9) la sorveglianza sanitaria**

**N. 10) le attrezzature**

**N. 11) i dispositivi di protezione individuali (DPI)**

**N. 12) la movimentazione manuale dei carichi (MMC)**

**N. 13) i videoterminali (VDT)**

**N. 14) gli agenti cancerogeni**

**N. 15) gli agenti biologici**

37

**GUIDA ALLA COMPILAZIONE**

**Ogni scheda è accompagnata da una specifica "GUIDA ALLA COMPILAZIONE", nella quale sono riportati tutti gli elementi utili per la sua compilazione (fonti, documentazione, criteri interpretativi e valutativi), nonché le indicazioni della casistica in cui la scheda va compilata e eventuali ulteriori chiarimenti e particolarità.**

38

**MINI -GLOSSARIO DI TERMINI**

- GENERALE**      che riguarda tutti i rischi ,tutte le fasi di lavorazione, tutti i lavoratori
- PARZIALE**        che riguarda solo una parte dei rischi, delle fasi di lavorazione, dei lavoratori
- SISTEMATICO**    che si ripete regolarmente nel tempo, abituale, effettuato regolarmente secondo modalità e prassi ben definite
- FORMALIZZATO**    definito in modo puntuale e preciso, per iscritto, ufficializzato dall’Azienda
- ADEGUATO**        completo, esauriente, idoneo in termini quali-quantitativi rispetto alla natura del problema

39

**MINI-GLOSSARIO DI SIGLE**

- SPPA** = Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale
- DDL** = Datore Di Lavoro
- MC** = Medico Competente
- RLS** = Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- RSU** = Rappresentanze Sindacali Unitarie (da intendere nel senso più ampio e generico di rappresentanze sindacali aziendali: quindi anche RSA, consigli dei delegati, ecc.)
- DPI** = Dispositivi di Protezione Individuale
- MMC** = Movimentazione Manuale dei Carichi
- VDT** = Videoterminali

40

**INDICATORI UTILI PER VALUTARE I SERVIZI SANITARI**

- 1) ACCESSIBILITÀ
- 2) CONTINUITÀ
- 3) ADEGUATEZZA
- 4) QUALITÀ TECNICO-SCIENTIFICA
- 5) EFFICIENZA
- 6) EFFICACIA
- 7) ACCETTABILITÀ
- 8) IMPATTO

SONO FONDAMENTALI ANCHE PER I SERVIZI DI CONTROLLO-VIGILANZA-PREVENZIONE DELLE AUSL

41

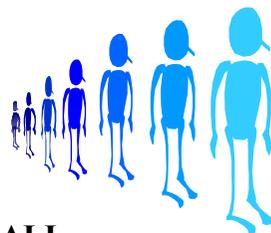
**ACCESSIBILITÀ**

**FACILITÀ / OPPORTUNITÀ / POSSIBILITÀ PER LE VARIE TIPOLOGIE DI UTENTI DI ACCEDERE ALLE PRESTAZIONI E ATTIVITÀ DEL SERVIZIO**



42

## CONTINUITÀ



POSSIBILITÀ DI FORNIRE TALI  
PRESTAZIONI E ATTIVITÀ IN MODO  
CONTINUATIVO NEL TEMPO, SENZA  
FRATTURE NÈ INTERRUZIONI

44

## QUALITÀ



CAPACITÀ DI FORNIRE PRESTAZIONI  
CORRETTE, METODOLOGICAMENTE,  
QUALIFICATE TECNICAMENTE,  
SCIENTIFICAMENTE ATTENDIBILI,  
ADERENTI ALLE ESIGENZE  
DELL'UTENZA

43

## ADEGUATEZZA

CAPACITÀ DI RISPONDERE IN  
MODO IDONEO AL MANDATO  
ISTITUZIONALE ED ALLA  
DOMANDA PROVENIENTE  
DALLE DIVERSE TIPOLOGIE  
DI UTENTI



45

## EFFICIENZA

CAPACITÀ DI FORNIRE LE  
PRESTAZIONI CON UN CORRETTO ED  
ESAUSTIVO USO DELLE RISORSE E CON  
COSTI CONTENUTI



46

### EFFICACIA

CAPACITÀ DI FORNIRE PRESTAZIONI CHE NON SOLO SODDISFINO LE ESIGENZE DELL'UTENZA, MA CHE SIANO IN GRADO DI PRODURRE EFFETTIVAMENTE PREVENZIONE E TUTELA DELLA SALUTE NELLE REALTÀ DIRETTAMENTE COINVOLTE



48

### IMPATTO

EFFETTO CHE L'INSIEME DELLE ATTIVITÀ SVOLTE HA SUL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO, ANCHE AL DI FUORI DELLE REALTÀ DIRETTAMENTE COINVOLTE



47

### ACCETTABILITÀ

GRADIMENTO E CONSENSO DEGLI UTENTI NEI CONFRONTI DELLE PRESTAZIONI FORNITE E DELLE ATTIVITÀ DEL SERVIZIO, RICONOSCIMENTO DELLA LORO VALIDITÀ E UTILITÀ E DELLA CAPACITÀ DEL SERVIZIO DI RISPONDERE ALLA DOMANDA



49

*parlami e io dimenticherò  
insegnami e io ricorderò  
fammi partecipare e io imparerò*

Benjamin Franklin  
(Boston, 1706 - Filadelfia, 1790)



**L'ATTIVITÀ DI SUPPORTO DEGLI SPSAL PER LA PIENA  
APPLICAZIONE DEL D.LGS 626/94 CON PARTICOLARE RIGUARDO AL  
SUPPORTO DA FORNIRE AI RLS**

DOCUMENTO APPROVATO DALLA TASK FORCE 626/94  
27 Gennaio 1998

1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Se tra i compiti degli SPSAL rientra anche - e riteniamo sia indiscutibile - quello di adoperarsi ed impegnarsi (pur nei limiti e nei modi imposti dal proprio ruolo istituzionale) affinché il 626 sia applicato nel miglior modo possibile, cioè con la maggiore correttezza ed efficacia, è evidente allora che il complesso dei compiti degli SPSAL stessi va in parte ripensato alla luce di tutte le problematiche che la piena applicazione del 626 apre.

Dovrà infatti essere ben ridefinito e precisato il mandato degli SPSAL: è infatti necessario un superamento del mero ruolo di vigilanza e controllo, attraverso un forte rinforzo ed una coerente valorizzazione delle attività di informazione, formazione, assistenza, cogliendo appieno da un lato l'opportunità offerta dal 626 che fa carico anche agli SPSAL di queste attività, dall'altro la necessità di supportare in modo adeguato ed efficace i diversi soggetti, aziendali e non, impegnati nel campo della prevenzione, che in molti casi hanno realmente ed effettivamente bisogno (se ne rendano conto o meno ...) di supporti di tipo informativo, documentale, interpretativo, orientativo, ecc. In particolare, accanto a tutte le altre figure (datori di lavoro, in particolare quelli che hanno assunto in prima persona la responsabilità del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, componenti e responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, Medici Competenti, consulenti, funzionari e dirigenti delle Associazioni Datoriali e Sindacali ...) emerge, e vi ritorneremo sopra più oltre, come particolarmente critica e bisognosa di supporto la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (d'ora in poi, per brevità, RLS).

La vigilanza stessa, peraltro, assume connotati in parte nuovi, per quel compito specifico di "regolazione di controversie" tra i due fondamentali soggetti aziendali (datore di lavoro/lavoratori e loro rappresentanti). Siamo quindi di fronte ad un punto di svolta in cui gli SPSAL devono orientare la loro attività, i loro piani di lavoro, le loro risorse, i loro saperi, su un più alto ventaglio di opzioni (e ciò ovviamente richiede più, e non meno, competenze professionali, sia tecnico-specialistiche che metodologiche).

L'attività degli SPSAL dovrà ridefinirsi su tre filoni:

- un'attività di vigilanza e controllo:
  - ⇒ gestita in modo autonomo sulla base di piani e programmi predefiniti: pensiamo che sia ancora più che motivata la scelta del metodo dell'intervento per comparti produttivi. È infatti necessario oggi più che mai rinforzare l'attenzione su questa modalità di lavoro, prevedendo piani mirati orientati sulle consuete - ma non superate! - categorie della gravità e diffusione del rischio, rivendicando ancora per gli SPSAL la capacità e l'utilità di produrre indagini ed interventi efficaci sull'individuazione ed analisi del rischio e sulla proposta di efficaci soluzioni di prevenzione (anche per non far scadere l'attività di vigilanza e controllo nel mero intervento prescrittivo e sanzionatorio nelle singole aziende). Tali piani dovrebbero, a nostro avviso, vedere anche un impegno più orientato verso quelle situazioni lavorative in cui più debole è la presenza e l'opera degli RLS, e nelle quali quindi più modesta è la possibilità di incidere con gli strumenti dell'informazione, dell'assistenza, del supporto (l'esempio più tipico restano sempre i cantieri edili, ma non solo ...);
  - ⇒ gestita in base alle richieste di altri soggetti (ad es. tutte le attività autorizzative richieste dai datori di lavoro, i pareri sui nuovi insediamenti produttivi, ampliamenti, ristrutturazioni); in questo gruppo di attività rientrano ovviamente anche le attività a più esclusiva valenza di polizia giudiziaria (inchieste infortuni e malattie professionali), il controllo e coordinamento degli accertamenti sanitari periodici, la gestione delle richieste di deroghe alla periodicità ed esecuzione della sorveglianza sanitaria e delle richieste relative alla tutela delle lavoratrici in stato di gravidanza, ecc. In questa tipologia di attività, rientra anche il piano di monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94, che, proposto a livello regionale, ha assunto ormai valenza nazionale: tra l'altro, effettuando questo monitoraggio, si evidenzieranno le situazioni (per comparto, per fasce d'addetti) in cui l'applicazione del 626 è più disattesa, e ciò fornirà indicazioni utili per la programmazione dell'attività di vigilanza e controllo.
- un'attività di "regolazione" che dovrebbe di fatto riassorbire tutta quella che era in passato l'attività su richiesta: da oggi in poi, tale tipologia d'intervento dovrebbe, almeno in teoria, essere attivata sempre dagli RLS ed essere comunque successiva ad una fase in cui il RLS ha tentato di risolvere il problema nella logica della relazione dialettica bilaterale con il datore di lavoro: solo se tale approccio "collaborativo" fallisce, allora il RLS si rivolgerà allo SPSAL. Quindi l'intervento dello SPSAL come regolatore dovrebbe essere un intervento specifico e mirato, sostanzialmente fortemente orientato, diremmo quasi "circoscritto e limitato" al problema in oggetto della richiesta d'intervento (evitando però di cadere in assurdi eccessi di parcellizzazione, perché troppo spesso singoli problemi di

sicurezza o igiene del lavoro non sono affrontabili separatamente da altri con cui sono fortemente interconnessi).

Diciamo questo perché ci sembra che un ruolo così delicato ed importante come quello di “regolatore” o di “arbitro” deve essere rispettoso dell’operato degli altri soggetti primariamente coinvolti. Sempre all’interno delle cosiddette “attività di regolazione” potrebbe rientrare anche la gestione dei ricorsi avverso il giudizio del medico competente.

Tra l’altro, l’attività di regolazione svolta dagli SPSAL (come del resto tutta l’attività di vigilanza e controllo) dovrebbe essere sempre più rigorosamente basata sui parametri oggettivi e il più possibile certi, validati, standardizzati, documentati e non su valutazioni troppo soggettive o discrezionali: si tratta, per usare dei termini mutuati dal dibattito che si è da tempo aperto in campo medico sulle scelte terapeutiche, di passare da scelte “OPINION BASED” a scelte “EVIDENCE BASED”.

- un’attività infine di supporto, fondata su momenti di informazione, formazione, assistenza, rivolta a tutti i soggetti impegnati sulle problematiche della prevenzione, all’interno ed all’esterno delle aziende. Come si è detto, e come riprenderemo più oltre, tali attività devono essere indirizzate a tutti i soggetti prima ricordati, per coprire il massimo spettro possibile, ma tra tutti i soggetti l’RLS va considerato con particolare attenzione e riguardo. Nell’ambito di tale attività di supporto va naturalmente inserita quell’attività di educazione alla prevenzione ed alla salute che è stata da sempre un forte elemento caratterizzante, in positivo, il lavoro svolto dagli SPSAL; non si deve, a questo proposito, sottovalutare il fatto che oggi i poli di aggregazione più idonei per praticare tale attività non si individuano più solo nei luoghi di lavoro, ma possono estendersi alle scuole ed al territorio più in generale, tenendo conto delle nuove dinamiche del mondo di lavoro.

Quindi uno SPSAL maturo ed adeguato a questa fase deve sapere operare su tutte e tre queste opzioni (vigilanza e controllo/regolazione/supporto) anzitutto preparando adeguatamente il proprio personale (basti pensare all’impegno formativo necessario per mettere tutti gli operatori in grado di operare come formatori ...), ma soprattutto prevedendo, nella programmazione del proprio lavoro, un attento equilibrio tra le diverse attività che attengono alle tre opzioni sopra illustrate.

Se il compito di uno SPSAL è quello di fare prevenzione, oggi, alle soglie del 2000, fare prevenzione significa collocarsi all’interno di un triangolo con tre vertici ben definiti:

- VIGILANZA E CONTROLLO
- REGOLAZIONE
- SUPPORTO

Lo SPSAL deve collocarsi, per assolvere al suo mandato, al centro di questo triangolo e, per restare in una metafora geometrica, il triangolo dovrebbe essere, almeno tendenzialmente, un triangolo equilatero, e questo significa che gli impegni e le risorse degli SPSAL non dovrebbero essere sbilanciate in modo eccessivo e squilibrante verso uno solo o due dei tre vertici, lasciando scoperto l'altro o gli altri due. Se ciò avvenisse, non ci sarebbe coerenza tra l'impegno dello SPSAL da un lato e il mandato istituzionale e le esigenze degli utenti dall'altro.

## 2. L'ATTIVITÀ DI SUPPORTO

Se, come abbiamo appena detto, l'attività di supporto è una delle tre fondamentali attività degli SPSAL, essa deve essere attentamente organizzata (al pari dell'attività di vigilanza, anch'essa programmabile), garantendone sia la qualità sia l'accessibilità e la fruibilità da parte dei potenziali utenti e destinatari, che dovrebbero anzitutto essere pienamente informati dell'offerta che gli SPSAL (o i Dipartimenti di Prevenzione più in generale) mettono a loro disposizione.

La recente indagine conoscitiva condotta dall'assessorato alla Sanità della Regione nel 1996 (cui si rimanda) ha messo pienamente in evidenza come quasi tutti gli SPSAL si siano attivati con sportelli dedicati, numeri verdi, produzione di materiali informativi, organizzazione di incontri, seminari, convegni, corsi di formazione, ovvero con partecipazione ad incontri, convegni, seminari, corsi, ecc., organizzati da altri soggetti.

È stato un notevole, qualificato e costruttivo impegno, che ha contribuito non poco a promuovere e far conoscere la nuova normativa, nonché ad agevolarne l'applicazione; tale impegno non deve certo essere dismesso oggi, credendo che ormai il treno del 626 sia lanciato sui binari di una piena e scorrevole applicazione.

Cambieranno i contenuti (dagli aspetti più generali, di campo d'applicazione, di metodo, agli aspetti più concreti, tecnici, operativi) ma la domanda esplicita o quella implicita che non trova la via di espressione resterà comunque alta.

Gli SPSAL sono quindi chiamati ad un ulteriore sforzo per organizzare al miglior livello possibile (in termini quanti e qualitativi) la loro insostituibile e preziosa attività di supporto. Potrebbe in effetti essere utile la proposizione di veri e propri "pacchetti di offerte" o multivalenti (destinati cioè in modo indistinto, anche se magari modulare e flessibile, a tutti i possibili fruitori delle attività di supporto) o mirati a specifici fruitori (i datori di lavoro o i consulenti o i RLS, ecc.).

Riteniamo comunque che, pur nella rimarcata necessità di aprire il fronte del supporto a 360° e di essere quindi disponibili ed attrezzati ad operare nei confronti di tutti gli interlocutori in precedenza più volte citati, qualora la limitatezza delle risorse disponibili costringesse a scelte prioritarie, ovvero a privilegiare alcuni interlocutori su

altri (attenzione, abbiamo detto “privilegiare alcuni interlocutori su altri”, non “soddisfare solo alcuni interlocutori escludendone altri!”), sia necessario orientarsi in modo esplicito e trasparente verso i RLS, non per motivi ideologici o moralistici, bensì come logica conseguenza di alcune considerazioni di merito che ora svilupperemo.

### 3. PERCHÈ I RLS SONO IL SOGGETTO DA PRIVILEGIARE NELLE ATTIVITÀ DI SUPPORTO

La piena ed efficace applicazione del D.Lgs 626/94 - con le ricadute positive che almeno teoricamente dovrebbe avere in ordine al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro - non può prescindere dalla piena ed efficace attivazione all'interno delle aziende del sistema di prevenzione introdotto dal decreto stesso, sistema che trova il suo asse portante in un approccio di “bilateralità” (da un lato datore di lavoro, dirigenti, preposti, in sintesi la gerarchia aziendale, dall'altro i lavoratori ed i loro rappresentanti per la sicurezza, d'ora in poi definiti per brevità RLS) alle problematiche della prevenzione.

Questo modello fondato sulla “bilateralità” sconta però, assieme ad altre difficoltà su cui in questo momento non intendiamo entrare nel merito, una decisiva e sostanziale criticità, legata al ruolo ed all'attività del RLS: se questa figura non è messa in grado di gestire con chiarezza, consapevolezza, competenza, credibilità, il suo ruolo ed i suoi compiti, tutta l'impalcatura organizzativa e relazionale disegnata dal 626 scricchiola paurosamente. Invece di una bilateralità e di un approccio alla prevenzione partecipato, ci ritroveremo con un sistema gestito in modo assolutamente unilaterale, e senza dialettica né controllo, da parte del datore di lavoro e della gerarchia aziendale, paradossalmente “accreditato” in senso partecipativo non dalla realtà dei fatti, che andrebbero infatti in direzione esattamente contraria, ma dalla parvenza formale dell'esistenza dei RLS. Questo sarebbe, crediamo, insostenibile, e certamente peggiorativo (tenendo conto anche della realtà della fase economica e sociale) della situazione attuale.

Diventa allora decisivo sostenere, per chi intende promuovere la piena applicazione del D.Lgs 626/94, potenziare, rivitalizzare, il ruolo dei RLS, in modo efficace ma soprattutto tempestivo: se non riusciamo a produrre risultati concreti in pochi mesi, nel giro di un paio d'anni al massimo la situazione sarà irrecuperabile, e gli RLS saranno fantasmi partecipativi, senza alcuna credibilità né nei confronti dei datori di lavoro né, e questo è più preoccupante, nei confronti dei lavoratori.

Una coerente ipotesi di sostegno e supporto ai RLS parte dalla considerazione, sgradevole ma ineluttabile, che nell'intero sistema di prevenzione aziendale l'RLS è l'anello più debole, per una serie ben precisa di motivi:

1. L'RLS non ha storia e quindi non ha memoria storica, né ha esperienze o compagni con esperienza cui attingere: chi si è occupato di prevenzione all'interno dei CdF, RSU, ecc. in passato, lo ha fatto in base a logiche diverse ed in contesto organizzativo, giuridico e relazionale diverso: non può quindi, se non in linea generale, essere "formatore" o "ispiratore" o "consulente" dell'RLS;
2. L'RLS è solo, a volte anche letteralmente (è l'unico RLS all'interno di una azienda) e comunque sempre dal punto di vista dei collegamenti e relazioni: le OOS hanno fatto la scelta, quasi dappertutto, di non creare strutture di supporto all'RLS (sia come supporto al ruolo sia come supporto tecnico rispetto ai problemi),
3. L'RLS riceve, in generale e fatte salve alcune lodevoli eccezioni (es. i corsi AGEFORM di Bologna), una modesta formazione: modesta sia per quanto attiene al ruolo che deve ricoprire, ai compiti da svolgere, agli "attrezzi del mestiere" necessari per svolgerli, sia per quanto attiene agli aspetti tecnici: tra l'altro, il monte ore per la formazione concordato a livello nazionale e ribadito poi nel decreto del 16 gennaio 1997 è talmente modesto che ciò costituisce già di per sé un ostacolo insormontabile ad un'efficace attività di formazione;
4. L'RLS è impreparato tecnicamente rispetto ai problemi di sicurezza ed igiene del lavoro (non è un esperto in sicurezza!), né, d'altra parte è pensabile, né tantomeno auspicabile, che possa inseguire il Servizio Prevenzione e Protezione dell'azienda sul terreno delle competenze specialistiche, né può acquistare prestazioni sul mercato delle consulenze esterne;
5. L'RLS è impegnato in ruolo ancora vissuto e considerato come ambiguo, a mezza strada tra il sindacalista ed il portavoce, tra l'esperto grezzo e l'interfaccia azienda-lavoratori, tra il filtro intelligente delle esigenze dei lavoratori e il traduttore delle scelte aziendali: inoltre, accanto all'ambiguità, l'RLS è ancora poco visibile (e non parliamo per ora di credibilità) da parte dei lavoratori, né è sostanzialmente riconosciuto e legittimato come interlocutore da parte del datore di lavoro (e non stiamo parlando solo delle piccole e piccolissime aziende);
6. L'RLS ha grosse difficoltà nelle sue relazioni all'interno dell'azienda non solo per motivi sopra esposti, ma anche perché, salvo limitate eccezioni, ha pochi spazi di agibilità, di manovra, di comunicazione, perfino di visibilità (non parliamo di peso o di potere!); inoltre ha spesso anche una scarsa visibilità da parte dei lavoratori che rappresenta.

Se questa analisi poco rassicurante è corretta, si pone allora immediatamente il problema di fornire agli RLS un adeguato sistema di supporto che gli consenta, almeno nelle realtà più robuste, di uscire in positivo da una situazione di crisi che potrebbe a breve annientarlo. Questo supporto si fonda, a nostro avviso, essenzialmente su due soggetti:

- le OOSS di categoria e territoriali
- il Dipartimento di Prevenzione delle USL (e segnatamente, in questa fase, lo SPSAL a livello di singolo territorio, il CDS a livello di bacino provinciale ed eventualmente regionale).

Se è evidente l'individuazione delle OOSS qual supporto ai RLS, più strano potrebbe sembrare l'individuazione degli SPSAL, in quanto strutture deputate alla vigilanza ed al controllo, e quindi da un lato chiamate ad una vocazione di "neutralità" tra i due soggetti in campo (datori di lavoro/lavoratori), dall'altro chiamate ad un'attività prevalente (appunto la vigilanza ed il controllo) che non lascia spazio ad altre attività, quali quelle di supporto.

Riteniamo che ambedue le osservazioni siano destituite di fondamento:

- il fatto che gli SPSAL sovrintendano alla vigilanza ed al controllo nella loro veste istituzionale di struttura pubblica al di sopra delle parti non significa certo che essi debbano ingessarsi in una acritica equidistanza tra le parti in causa; semplicisticamente, se il bene sulla cui tutela devono vigilare è la salute dei lavoratori, e se il soggetto che con il suo comportamento può, talora mettere in pericolo tale bene è il datore di lavoro, allora è evidente che l'atteggiamento degli SPSAL non può non essere (come del resto è sempre stato) particolarmente attento alle esigenze legittime dei lavoratori. Questo, non per spirito di parte o per parzialità ideologica, bensì per la piena aderenza al proprio mandato istituzionale. Inoltre, se vogliamo, tra i requisiti che accreditano e qualificano un moderno sistema sanitario (di cui, almeno per ora, e si spera ancora a lungo, gli SPSAL fanno parte), uno dei più importanti è l'equità. E non è forse nel segno dell'equità ogni azione tesa a garantire un supporto al soggetto più debole della squilibrata "coppia" bilaterale che il 626 disegna nelle aziende, cioè ai lavoratori e ai loro RLS, per dar loro pari opportunità di peso nel "grande gioco" della prevenzione?

Non si tratta quindi di evocare per gli SPSAL un ruolo "suppletivo" di spazi d'azione lasciati vuoti da altri, bensì di individuare un ruolo proprio ed autonomo, previsto dal loro mandato istituzionale (se non ricordiamo male, la 833 prevedeva un ruolo degli organi di vigilanza e prevenzione nel socializzare conoscenze e stimolare e promuovere la partecipazione), un ruolo che, peraltro, tende a riequilibrare il sistema preventivo aziendale ed a migliorare la qualità del processo di prevenzione nelle aziende (qualità che, naturalmente, sarà garantita in misura ancora maggiore se il supporto non si limiterà ai soli RLS, ma si estenderà a tutti gli altri attori aziendali del processo prevenzionistico);

- per quel che concerne il secondo punto, riprendendo concetti già espressi nel primo paragrafo di questo documento, è ormai tempo che gli SPSAL escano dalla morsa soffocante di un'attività di prevenzione troppo spesso ridotta a pura vigilanza (con la vigilanza troppo spesso ridotta a pura repressione), per

recuperare (pur senza trascurare la vigilanza) la pienezza del loro ruolo di preventori, e quindi scendendo con forza in campo per tutte le attività di supporto.

Chiarito quanto sopra, quali sono le principali tipologie di supporto di cui i RLS necessitano? Ne possiamo individuare almeno cinque:

1. supporto in ordine alla definizione ed attuazione degli spazi di agibilità all'interno delle aziende (in questo caso, il supporto deve essere fornito dalle OOSS, ed esiste anche un "luogo istituzionale" dove affrontare tali problematiche, e cioè i Comitati Paritetici Territoriali);
2. supporto in ordine alla costruzione di rapporti e relazioni chiare con gli SPSAL, per promuovere un uso "intelligente e selezionato" degli SPSAL stessi da parte dei RLS, evitando errori e sprechi di risorse (in questo caso il supporto deve essere fornito dagli SPSAL stessi);
3. supporto in ordine all'informazione, assistenza tecnica, ecc. per la miglior gestione del proprio ruolo e delle problematiche che si manifestano in ambito aziendale (anche in questo caso il supporto dovrebbe venire dallo SPSAL del territorio);
4. supporto in ordine alla documentazione ed alla formazione per il migliore e più efficace svolgimento dei propri compiti (in questo caso il supporto potrebbe essere fornito sia dagli SPSAL che dal CDS, in modo integrato e coordinato);
5. supporto al coordinamento ed integrazione tra RLS di aziende dello stesso settore e comparto (questo supporto potrebbe essere fornito sia dalle OOSS che dagli SPSAL o dal CDS).

#### 4. LE POSSIBILI OFFERTE IN TERMINI DI SUPPORTO AI RLS

Il supporto che, nell'ottica di cui sopra, potrebbe essere fornito dagli SPSAL (ed in senso più lato dai Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende USL, nonché dal CDS) può essere definito sulla base di sei punti fondamentali, che costituiscono in sostanza il ventaglio completo delle possibili offerte messe a disposizione dalle USL per agevolare e qualificare l'attività dei RLS.

1. Tra SPSAL e RLS occorre definire una procedura che consenta di gestire nel modo migliore, per l'RLS, la delicata problematica della richiesta d'intervento in azienda nel momento in cui l'RLS non concorda con le posizioni assunte e le misure adottate (o non adottate ...) dal datore di lavoro, e quindi sollecita, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. O, l'intervento delle "autorità competenti", cioè, sostanzialmente, dello SPSAL. Si tratta di un passaggio estremamente delicato; se infatti, come abbiamo sopra detto, l'RLS ha problemi oggettivi e soggettivi di visibilità, di credibilità, di affermazione e legittimazione del proprio ruolo, cosa ci

sarebbe di peggio che esporsi, chiedendo l'intervento dello SPSAL, e poi ritrovarsi sconfessato in quanto lo SPSAL riconosce che le scelte e le misure preventive definite ed attuate dal datore di lavoro sono corrette? È evidente che, in questo caso, lo SPSAL deve giudicare la situazione in modo del tutto obiettivo e rigoroso, come sempre, del resto, (giudizi "EVIDENCE BASED" e non "OPINION BASED", come si diceva sopra) e quindi si ritroverà nella condizione di mettere in profonda crisi la credibilità e l'attendibilità dell'RLS: non è forse un dramma, ma è certamente un bel colpo assestato alla sua possibilità di crescere, di essere riconosciuto come interlocutore forte dell'azienda, di essere accettato - ed usato - come rappresentante e portavoce da parte dei suoi compagni di lavoro. Al contrario, se lo SPSAL confermerà l'orientamento ed il parere dell'RLS, ciò sarà un valido contributo alla valorizzazione del suo ruolo, e contribuirà ad avviare la gestione della prevenzione in quell'azienda sulla via di quella bilateralità che il 626 prevede. Occorre quindi garantire per l'RLS la sistematica possibilità di un confronto preliminare con lo SPSAL, espletato il quale l'RLS saprà cosa deve aspettarsi nel caso lo SPSAL intervenga in azienda, e quindi potrà formalmente richiedere il suo intervento, con funzione di "regolatore" del conflitto di valutazioni, a ragion veduta e, presumibilmente, solo nel caso lo SPSAL gli abbia preannunciato un atteggiamento in linea di massima favorevole alla sua posizione. Tra l'altro, questo colloquio preliminare potrebbe prevedere un'altra situazione: la posizione dell'RLS è giusta e fondata dal punto di vista concettuale, ma non esiste una norma che regoli l'oggetto del contendere, e che consenta quindi allo SPSAL di agire in termini prescrittivi o dispositivi. In questo caso l'RLS saprà che deve seguire altre strade per risolvere il problema, come il coinvolgimento delle RSU per valutare la possibilità di un'iniziativa sindacale. In conclusione, comunque, l'essenza di questa tipologia di supporto da parte dello SPSAL è la sistematica disponibilità agli incontri preliminari a monte della formale richiesta d'intervento ex-art. 19.

2. Il secondo supporto fondamentale, da parte dello SPSAL, è quello di tipo informativo, sia rispetto al ruolo, diritti, doveri, ecc., sia rispetto ai problemi tecnici che l'RLS incontra, nell'analisi della valutazione dei rischi come nell'interpretazione di una scheda tossicologica, nel comprendere se una misura preventiva è corretta come nel proporre un'ipotesi di soluzione ad un problema, nell'interpretazione di un articolo di legge come nell'analizzare i dati forniti dal medico competente, ecc. Fermo restando che un primo livello di supporto almeno sui problemi tecnici l'RLS dovrebbe trovarlo all'interno dell'azienda stessa, nelle persone del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del medico competente, è fuori dubbio che in molti casi l'RLS avrà bisogno di ulteriori riscontri e conferme, in una parola di ulteriore informazione ed assistenza: lo SPSAL competente per territorio deve fornire tali prestazioni, e la forma più

semplice può essere appunto uno sportello informativo dedicato, aperto più giorni alla settimana, in fase orarie predefinite, con disponibilità di operatori competenti, magari con possibilità di prenotazione telefonica, che consenta allo SPSAL di garantire la presenza, nel giorno e nell'ora concordata, dell'operatore più adatto per fornire l'informazione e l'assistenza richiesta. Ci sembra corretto precisare che, anche se questo sportello svolge a tutti gli effetti un'attività di primo livello, ciò nondimeno non debba essere intasato da domande inutili, banali, ripetitive, il che può essere garantito dall'attivazione di altre forme di supporto, quali quelle che vedremo ai successivi punti 4, 5 e 6. Tra l'altro, qualora le organizzazioni sindacali decidessero di attivare strutture con compiti di supporto agli RLS, tali strutture potrebbero, in parte, fungere come filtro selettivo delle domande degli RLS agli SPSAL, garantendo una domanda più mirata e puntuale. A tal fine potrebbe anche essere molto utile la predisposizione da parte degli SPSAL, di "cataloghi" dell'offerta e della disponibilità, sempre nell'ottica di orientare al meglio le domande.

3. Più complessa e delicata è un'attività di informazione ed assistenza di secondo livello, per problematiche più critiche, per aspetti di ordine più generale, che richieda approfondimenti bibliografici, consultazione di banche dati, predisposizione di materiali informativi ad hoc, ecc.: in una parola, un supporto più di vera e propria documentazione che non semplicemente di informazione ed assistenza per problemi contingenti e quotidiani. Tale supporto potrà essere utilmente fornito (anche per motivi di economia di scala e di uso corretto ed integrato delle risorse) da una struttura come il CDS. Non a caso si è già avviata una collaborazione, tradotta in uno specifico protocollo d'intesa, che prevede anche un contributo dal CDS all'attività di formazione e la definizione dei percorsi con cui gli RLS stessi potranno accedere direttamente alle fonti documentali.
4. Ma il supporto forse più decisivo, accanto a quelli non certo secondari fino ad ora considerati e a quelli che vedremo successivamente, attiene alla formazione degli RLS. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge ed in particolare il fatto che l'obbligo e l'onere della formazione ricade sul datore di lavoro e che contenuti e durata della formazione sono definiti dal decreto del 16 gennaio 1997, occorre trovare spazi e modi per migliorare i livelli di formazione degli RLS, non tanto sugli aspetti tecnici, quanto sugli aspetti connessi al ruolo: solo per fare un esempio, tutto quanto stiamo dicendo sui supporti di cui i RLS devono poter fruire dovrebbe essere oggetto specifico di momenti di formazione, in quanto costituisce un insieme di fondamentali "attrezzi del mestiere" per l'RLS ai fini del più efficace svolgimento dei propri compiti. Accanto alla formazione al ruolo, dovrebbero poi essere previsti specifici momenti formativi per comparto, tesi a fornire agli RLS i principali criteri e strumenti per affrontare le problematiche di igiene e sicurezza del lavoro nel loro comparto; se questo tipo di formazione viene fatta in modo

adeguato e diffuso, verrà certamente a ridursi la domanda di informazione ed assistenza allo “sportello” di cui al punto 2, in quanto gli RLS saranno messi in grado di gestirsi almeno il 70-80% dei problemi routinari nelle loro aziende. Queste attività di formazione (sia al ruolo che ai rischi-soluzioni per il comparto) dovrebbero vedere un intervento sinergico ed integrato sia degli SPSAL che del CDS, secondo piani e progetti da definire d’intesa con le OOSS e/o con gli RLS stessi e le loro istanze organizzative, se ve ne saranno.

5. Un ulteriore tipo di supporto, che potrebbe essere favorito dagli stessi SPSAL, è la disponibilità a partecipare a momenti di coordinamento, incontro, integrazione, scambi di esperienze, assistenza reciproca, tra gli RLS dello stesso comparto. Il tutto potrebbe partire da riunioni cui partecipa lo SPSAL, ad es., con cadenza periodica da definire, degli RLS di un comparto (e per i comparti più significativi del territorio, essendo impensabile gestire tale iniziativa in modo universale!), in cui lo SPSAL fornisce informazioni (e in questo modo in una sola occasione raggiunge decine di RLS), risponde a quesiti o a problemi posti preventivamente dagli RLS ed in tal modo la risposta serve a tutti, e non solo a chi la ha sollecitata, approfondisce temi di interesse specifico del comparto, introduce momenti di discussione collettiva e di scambio di esperienze tra i vari RLS. Ovviamente, col tempo, la cadenza di questi incontri potrebbe essere più diluita, e magari gli incontri potrebbero essere autonomamente organizzati e gestiti dagli stessi RLS, coinvolgendo gli SPSAL solo in alcune occasioni particolari in cui il loro contributo è necessario e determinante. È evidente che non vogliamo proporre per gli SPSAL un ruolo organizzativo di tale rete di relazione (non possiamo supplire ruoli altrui), bensì un ruolo essenziale di contributo e supporto tecnico, pienamente aderente ed in sintonia con quanto sopra descritto.
6. Infine, un ultimo supporto che potrebbe essere garantito (anch’esso, come la formazione, in modo sinergico ed integrato) da SPSAL e CDS, è la produzione di semplicissimi e sintetici fogli informativi (sia in ordine generale, quindi fondamentalmente relativi al ruolo, sia specifici di comparto, quindi fondamentalmente riferiti ad aspetti tecnici specifici) destinati agli RLS del territorio, quale ulteriore strumento per costruire quella rete di relazioni, quella “comunità allargata di esperti grezzi”, che tiene collegati tra loro gli RLS e ne fa un soggetto sociale e, perché no, politico, omogeneo e forte. È un’utopia? È una scommessa impossibile? Forse, ma certo è che l’alternativa è l’isolamento dell’RLS, la sua debolezza, probabilmente, a medio termine, l’estinzione sostanziale degli RLS, anche se magari formalmente continueranno ad esistere (ovvero a vivacchiare).

## 5. LA PROPOSTA DI UN ACCORDO PROGRAMMATICO O DI UN PROTOCOLLO D'INTESA

Se tutto ciò che abbiamo fino ad ora esposto è l'espressione del nostro orientamento nel merito, che nasce ovviamente anche dal confronto, in numerose occasioni (in particolare di formazione) con gli stessi RLS, è evidente ciò nondimeno che sarebbe assurdo e scorretto un modo di procedere unilaterale, senza un momento formale, ma sostanziale nel merito, di confronto con gli interlocutori diretti. Ecco perché si rende necessario che questo documento sia oggetto di una attenta ed approfondita verifica di merito, a livello regionale, con le OOSS, per valutarne l'eventuale condivisione o al contrario la necessità di eventuali revisioni, in particolare per quel che attiene l'individuazione dei supporti da attivare in via prioritaria.

Nel momento in cui si sarà raggiunta (auspicando che ciò avvenga!) una valutazione comune e condivisa, il tutto dovrebbe tradursi o in accordo programmatico o in un protocollo d'intesa, che diventi quindi un formale e preciso punto di riferimento sia per gli SPSAL che per i RLS. Un'operazione cioè da condurre in modo palese, alla luce del sole, facendone magari oggetto di discussione nell'ambito del costituendo Comitato Regionale di Coordinamento (ex-art. 27 del 626) e del tavolo tecnico attivato ormai da due anni con le parti sociali.

Dopo di che, le indicazioni che saranno fornite alle aziende USL, ai Dipartimenti di Prevenzione, agli SPSAL, potranno essere tradotte nei fatti, e si potrà quindi consentire il pieno avvio di una fase di lavoro che dovrebbe produrre efficaci risultati in termini di estensione, qualità ed efficacia del processo preventivo nelle aziende della nostra regione.

## **APPLICAZIONE DEL D.LGS 494/96 NELL'AMBITO DELL'ART. 34 DEL D.LGS 277/91**

Tutti gli interventi edili e le opere di genio civile che comportano la bonifica di materiali contenenti amianto (rimozione, incapsulamento, sovracoperture ecc.) ricadono nel campo di applicazione del D.Lgs. 494/96. Pertanto il committente o il responsabile dei lavori dovrà valutare l'entità complessiva dell'opera tenendo conto anche di eventuali lavori, anche se non direttamente interessati dall'amianto, funzionali alla realizzazione dell'intera opera (art. 2 comma 1 lett. b)

In relazione a quanto sopra si possono verificare due diversi casi:

### **Caso 1 - L'entità del cantiere richiede la nomina dei Coordinatori e la stesura del Piano di Sicurezza e Coordinamento**

Il committente è tenuto alla nomina di un Coordinatore alla progettazione che, nel predisporre il Piano di Sicurezza e Coordinamento dovrà individuare: la fase in cui è prevista la bonifica dell'amianto; le interferenze con le eventuali altre fasi di lavoro e le conseguenti precauzioni, opere ed attrezzature da porre in esecuzione allo scopo di tutelare la salute dei lavoratori demandando, con specifica prescrizione inserita nel piano, all'impresa chiamata ad intervenire sull'amianto, la predisposizione del piano di bonifica ex art. 34 del D.Lgs 277/91.

Tale piano di bonifica, redatto in modo che sia compatibile col più complessivo piano di sicurezza e coordinamento, una volta approvato dall'organo di vigilanza, fa parte integrante del piano ex art. 2 del D.Lgs 494/96 e come tale viene assunto dal coordinatore per la progettazione, e successivamente adottato dal coordinatore per l'esecuzione.

In fase di realizzazione il Coordinatore per l'esecuzione assieme al Responsabile che opera la rimozione, ognuno per i propri compiti, garantiranno l'applicazione di quanto stabilito rispettivamente nel Piano di Sicurezza e Coordinamento e nel Piano di Bonifica autorizzato dall'organo di vigilanza (i poteri di intervento del Responsabile dell'impresa che realizza la rimozione saranno limitati solo a quest'ultimo).

**Caso 2 - Cantiere i cui lavori non raggiungono la soglia minima dell'art. 3.**

Il Committente dovrà applicare le indicazioni preventive contenute all'art. 3 comma 1, individuare le fasi complessive dell'opera inserendo quella dell'intervento sull'amianto e le conseguenti scelte tecniche di tutela dei lavoratori, demandando l'obbligo di redigere il piano di bonifica ex art. 34 all'impresa incaricata.

In tutti i casi, a prescindere dall'entità dell'opera, vige l'obbligo a carico del Committente di fare la Notifica Preventiva dell'inizio lavori all'organo di vigilanza, ricadendo nei lavori che comportano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori dell'allegato II ed accertare i requisiti tecnico professionali dell'impresa.

**SEZIONE "QUESITI"**



**TRE ANNI DI TASK-FORCE**

**RACCOLTA DI QUESITI INERENTI DLgs 626/94, DLgs 494/96, DPR 459/96**

(Aggiornamento al 23/04/98)

**Quesiti inerenti il D.Lgs 626/94**

**626.01 Nelle aziende agricole condotte a mezzadria chi è il datore di lavoro?**

Il mezzadro.

**626.02 In una cooperativa agricola con più di 10 soci lavoratori, senza dipendenti, può essere nominato Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (R-SPP) aziendale uno dei soci?**

Sì.

**626.03 I soci dei CUMA (Consorzi Utenti Motori Agricoli; Consorzi con una propria personalità giuridica che però non hanno dipendenti essendo solo centri d'acquisto e gestione) usano a turno macchine di proprietà del CUMA.**

**Chi deve fare la valutazione dei rischi, il CUMA o il singolo socio (se ha dipendenti)?**

La valutazione dei rischi compete al singolo socio esercente l'attività lavorativa (se non è escluso dal campo di applicazione), mentre per il CUMA si configurano gli obblighi di cui all'art.6 del D.Lgs 626/94 in quanto "concede in uso" le macchine.

**626.04 Il datore di lavoro che si avvale della facoltà di assumere direttamente il ruolo di Responsabile del SPP entro il 31/12/96 è esonerato dalla frequenza del corso di aggiornamento. Dovrà frequentare tale corso dopo lo 01/01/97?**

Fermo restando che la frequenza a tali corsi è utile per tutti, si ritiene che l'esenzione sia definitiva (vedi anche CM 154/96, punto 2).

Quindi, dovrà obbligatoriamente frequentare il corso solo il datore di lavoro che assuma il ruolo di R-SPP dopo lo 01/01/97 (art. 95, D.Lgs 626/94).

- 626.05 Qualora un datore di lavoro inoltri all'USL la comunicazione di essersi nominato Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione oltre la scadenza del 01/01/97, è tenuto a frequentare il corso di cui all'art. 10, comma 2 lettera d, del D.Lgs 626/94 anche se comunica che svolgeva le funzioni di Responsabile del SPP già prima dello 01/01/97?**

La risposta è sì in quanto la comunicazione della scelta, cioè l'atto formale che sostanzia tale scelta, è avvenuta dopo lo 01/01/97. Per confrontarsi con la data di scadenza si raccomanda agli SPSAL di tenere come riferimento non la data del protocollo, ma la data del timbro postale.

Si sottolinea inoltre che, a decorrere dal 01/01/97, quando il datore di lavoro comunica ex art.10, D.Lgs 626/94, di assumere su di sé i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione deve avere già frequentato il corso di formazione previsto allo stesso articolo del D.Lgs 626/94.

- 626.06 Qualora la documentazione che accompagna la comunicazione ex art. 10, D.Lgs 626/94, di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi sia carente (es. manca la relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali), come si deve comportare lo SPSAL?**

Almeno nelle fasi iniziali di messa a regime del D.Lgs 626/94 si suggerisce di invitare per iscritto il datore di lavoro a completare sollecitamente tale documentazione.

Sono comunque adottabili le sanzioni di cui all'art. 89, comma 2, lettera b.

- 626.07 Le case protette per anziani devono avere obbligatoriamente il servizio protezione e prevenzione aziendale interno, come gli ospedali?**

La risposta è negativa in quanto le case protette per anziani non sono normalmente ricomprensibili nella voce: "strutture di ricovero e cura".

- 626.08 Le aziende con un numero di dipendenti anche di molto superiore a 200, ma articolate in unità produttive tutte con meno di 200 addetti, come devono essere considerate ai fini della scadenza per la valutazione dei rischi?**

La risposta è contenuta nel puntuale riferimento alla definizione di unità produttiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera i: se hanno "autonomia finanziaria e tecnico-funzionale" possono essere considerate separatamente ed autonomamente (con scadenza 01/01/97), in caso contrario l'insieme va considerato un'unica azienda (con scadenza 01/07/96).

Al riguardo, si veda anche la CM 89/96.

**626.09** Nelle aziende sino a 10 addetti è consentita l'autocertificazione al posto del documento di valutazione dei rischi.

**In questo numero di addetti vanno considerati i soli dipendenti a tempo indeterminato o anche i precari, gli stagionali, gli interinali, ecc.?**

**In generale, poi, come devono essere "contati" i dipendenti stagionali ai fini dell'applicabilità o meno dei diversi istituti previsti dal 626 che sono differenziati in base al numero degli addetti?**

Sull'argomento è intervenuta anche la CM 154/96, punto 3.

A parziale integrazione di un testo non sempre chiaro (particolarmente a riguardo degli stagionali) e per i soli casi non direttamente interpretabili col dispositivo di legge ed i relativi chiarimenti, si propone di utilizzare come riferimento il criterio delle 151 giornate lavorative all'anno che sono necessarie al lavoratore stagionale per accedere a determinati benefici previdenziali e assicurativi.

In sostanza si propone che vengano conteggiati tutti i giorni/uomo nell'anno di impiego di stagionali, e che ogni 151 giorni/uomo (o frazione residua) si consideri equivalente a un lavoratore ai fini della determinazione del numero dei lavoratori.

**626.10** Con riferimento alle definizioni di cui all'art. 2 del D.Lgs 626/94, si devono intendere come lavoratori a tutti gli effetti gli obiettori di coscienza, i titolari di borse lavoro, i lavoratori svantaggiati, utenti o fruitori quali portatori di handicap, donne in difficoltà, minori a rischio, tossicodipendenti, carcerati, ecc., che frequentano strutture (ad es.: cooperative sociali o socio-assistenziali, convenzionate con Comuni o USL) nell'ambito di programmi riabilitativi/terapeutici/educativi che prevedono lo svolgimento di attività ergoterapiche (attività manuali, semplici lavori di assemblaggio, falegnameria leggera, uso di attrezzatura, ecc.)?

**In particolare, le figure comprese in una o più delle categorie sopracitate, devono:**

- 1. essere computati nel numero dei lavoratori ai fini della necessità di redigere l'autocertificazione o il documento di valutazione dei rischi?;**
- 2. essere ammessi alla votazione ai fini dell'elezione del RLS?**

**Da notare che di prassi dette categorie di persone non percepiscono alcuna forma di stipendio e sono soggetti a inquadramento INAIL.**

Tutte le categorie indicate sono da considerarsi lavoratori ai sensi del D.Lgs 626/94.

I singoli lavoratori vanno quindi computati nel numero dei lavoratori ai fini della necessità della redazione del documento di valutazione o dell'autocertificazione ed anche ai fini dell'elezione/designazione del rappresentante dei lavoratori.

- 626.11** Le organizzazioni di volontariato hanno l'obbligo di sottoporre a sorveglianza sanitaria il proprio personale volontario, qualora nelle loro attività sussistano rischi lavorativi riconosciuti dalla normativa vigente?  
In altre parole, il personale volontario è equiparato a tutti gli effetti al personale dipendente per quanto riguarda l'obbligo di sorveglianza sanitaria e più in generale circa la piena applicabilità delle norme di igiene e sicurezza sul lavoro?

I volontari devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria ed ai volontari si applicano le norme di igiene e sicurezza in quanto sono assimilabili ai lavoratori dipendenti.

Solamente ai fini dell'applicazione degli istituti normativi introdotti dal D.Lgs 626/94 e successive modificazioni, condizionati da una determinata consistenza numerica dei dipendenti, i volontari (come definiti dalla Legge 266/91) non vanno conteggiati. Si veda il punto 3 della CM 154/96.

- 626.12** La gestione della sorveglianza sanitaria per i lavoratori avventizi e stagionali è un problema estremamente complesso tenendo conto delle loro modalità di assunzione (anche un giorno per l'altro) e del fatto che possono lavorare per un numero molto alto di aziende, anche solo per pochi giorni.

**Come si può procedere?**

In questo caso il problema non è di tipo interpretativo (è chiaro quando sussiste l'obbligo alla sorveglianza sanitaria ed è chiaro il ruolo e la funzione del medico competente), ma puramente di tipo organizzativo.

Le Aziende USL sono disponibili al confronto con le aziende e le loro associazioni per condividere soluzioni al problema.

- 626.13** In passato, quando gli SPSAL delle Aziende USL non avevano poteri di vigilanza, la struttura sanitaria delle FFSS gestiva in proprio il problema del raddoppio o dell'esonero degli accertamenti sanitari periodici di cui all'art. 35 del DPR 303/56.

**Come comportarsi con l'Ente Ferrovie dello Stato ora che la vigilanza e il controllo sono di competenza degli SPSAL? Si deve accettare lo stato di fatto o rimettere tutto in discussione attivando le procedure relative alla gestione dell'art. 35 del DPR 303/56?**

Si ritiene opportuno che gli SPSAL provvedano inizialmente ad una ricognizione sullo stato di fatto della sorveglianza sanitaria (protocolli, modalità, ecc.) nelle varie strutture ed impianti dell'Ente Ferrovie dello Stato. Successivamente, espletati i necessari chiarimenti con i sanitari dell'Ente (e verificata l'eventuale esistenza di autorizzazioni in deroga concesse dall'Ispettorato del lavoro), occorre procedere (in via amministrativa,

dispositiva e/o prescrittiva, a seconda dei casi) alla formalizzazione e regolarizzazione della mutata situazione.

- 626.14** **Quale “validità” è attribuibile ad un corso di formazione di cui all’art. 10 del D.Lgs 626/94 per i datori di lavoro anche Responsabili del SPP relativamente al caso in cui un datore di lavoro, frequentato il corso per poter svolgere la funzione di R-SPP nella sua azienda, inizi una nuova attività, in un settore o comparto diverso, e sussistendone le possibilità a termini di legge, si nomini anche in questo caso R-SPP?**

**Quel datore di lavoro deve ripetere il corso di formazione o no?**

Si ritiene che, a stretti termini di legge, il corso non debba essere ripetuto in quanto la partecipazione al 1° corso soddisfa le esigenze dell’art. 10, D.Lgs 626/94.

Qualora però l’attività della seconda impresa configuri tipi di rischi molto diversi e/o livelli più critici di quelli dell’azienda precedente, anche alla luce del documento di orientamento prodotto dall’Assessorato alla Formazione della Regione Emilia-Romagna che prevede corsi di durata e contenuto differenziato a seconda dei diversi comparti, si auspica che il datore di lavoro in questione provveda ad aggiornare la sua formazione.

- 626.15** **Come deve comportarsi il datore di lavoro di quelle aziende in cui i lavoratori non hanno ancora eletto o designato il loro rappresentante per la sicurezza, ovvero non intendono farlo.**

In questo caso si ricade nella situazione prevista dall’art. 1206 del codice civile (inerzia del titolare di un diritto) e quindi il datore di lavoro (che per legge è tenuto a consultare in determinati momenti il RLS, ed ha interesse a che venga regolarmente nominato) deve comunicare formalmente (per iscritto) ai lavoratori e/o alle loro rappresentanze sindacali tale diritto-dovere, chiedendo loro di attivarsi.

In tal modo egli mette in atto una “costituzione in mora” degli stessi, ai fini dell’art. 1217 del codice civile. Se entro tre giorni dall’avvenuta “costituzione in mora” i lavoratori non provvedono alla nomina, il datore di lavoro può procedere a tutti gli adempimenti previsti dal D.Lgs 626/94, senza consultare il RLS e senza temere di incorrere in alcun illecito, né di carattere penale né civile.

**626.16 Come devono comportarsi gli SPSAL delle AUSL nel caso in cui le aziende non provvedano a trasmettere il documento di valutazione dei rischi redatto dalle aziende stesse ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 626/94 e richiesto d'ufficio con verbale specifico ai sensi dell'art. 64 del DPR 303/56?**

Non si vede alcun supporto giuridico (anche solo a livello interpretativo) che possa giustificare il rifiuto di un datore di lavoro a trasmettere ad un SPSAL copia del documento di valutazione dei rischi o che, viceversa, possa non far ritenere legittima tale richiesta da parte del SPSAL.

Infatti, se è vero che il D.Lgs 626/94 non prevede per l'azienda l'obbligo della trasmissione della copia, ciò significa unicamente che le aziende non sono obbligate a trasmettere d'iniziativa copia del documento al SPSAL. Non significa invece che il documento di valutazione dei rischi goda di uno "status" privilegiato rispetto a tutta la restante documentazione di sicurezza e che quindi, diversamente da questa (ad es. una scheda tossicologica, il registro infortuni), non debba essere trasmesso se specificatamente richiesto dall'organo di vigilanza.

Non pare nemmeno sostenibile la tesi che la valutazione, essendo un documento complesso, non può essere considerata una semplice informazione. È evidente che è il documento nel suo complesso materiale informativo che può a pieno diritto essere acquisito dal SPSAL; del resto, nell'ultimo comma dell'art. 64 del DPR 303/56 si parla espressamente di "notizie" e "documenti". Il documento di valutazione dei rischi non è che una parte (se pur importantissima) del complesso della documentazione aziendale relativa alla prevenzione e proprio in quanto tale può essere richiesta in visione o in copia (per poterla esaminare in modo più approfondito e col tempo necessario) ai datori di lavoro, che sono tenuti a trasmetterlo (analogamente a quanto fatto in passato per le valutazioni del rumore, del piombo, dell'amianto, ex D.Lgs 277/91).

L'art. 64 del DPR 303/56 prevede la facoltà per l'organo di vigilanza di "...richiedere le informazioni che ritengano necessarie per l'adempimento del loro compito ...", facendo riferimento alla valutazione dell'organo di vigilanza nel definire ciò che è necessario. Pertanto, se un SPSAL ritiene necessario (anche solo per motivi conoscitivi, ad es. per avere un profilo del rischio di un comparto) acquisire la documentazione sulla valutazione dei rischi di una serie di aziende, ha tutto il diritto di farlo.

Una interpretazione della norma che tenda ad escludere la possibilità di acquisire copia del documento di valutazione appare dunque lesiva e limitativa dei poteri degli organi di vigilanza ed allora la mancata trasmissione secondo i tempi e le modalità richieste apre un contenzioso con l'azienda che può essere risolto in termini coercitivi e sanzionatori, quali:

- prelievo in azienda del documento, rilasciando contestualmente ricevuta;

- utilizzo dell'art. 4 della Legge 628/61, sanzionato penalmente all'art. 28 del D.Lgs 758/94;
- acquisizione del documento tramite l'autorità giudiziaria.

Da ultimo si sottolinea l'opportunità che gli SPSAL motivino di prassi il perché delle richieste di trasmissione della copia dei documenti di valutazione per quell'esigenza di chiarezza e trasparenza che deve animare tutte le pubbliche amministrazioni.

**626.17 Il "nuovo" art. 13 del DPR 547/55 (come determinato dall'art. 33 del D.Lgs 626/94 e succ. mod.), al comma 7 impone che "le porte delle uscite di emergenza non devono essere chiuse a chiave se non in casi specificatamente autorizzati dall'autorità competente". Detto assunto contrasta con quanto attualmente viene realizzato presso le dipendenze di molti istituti di credito, che hanno l'evidente necessità di proteggersi contro eventuali gravi offese provenienti dall'esterno dell'ambiente di lavoro.**

**Come è possibile conciliare le diverse esigenze sopra menzionate da parte degli uffici tecnici degli istituti bancari che si trovino nella necessità di realizzare nuovi sportelli? In particolare, è praticabile la soluzione a seguito illustrata?**

- a) Sull'uscita di emergenza viene installato un magnete che può resistere ad una spinta variabile compresa fra 2 e 8 quintali.**
- b) Detto magnete si sblocca in due distinti casi:**
  - **in mancanza di alimentazione elettrica;**
  - **premendo un pulsante (opportunamente segnalato per renderne l'utilizzo il più rapido possibile) posto in una scatola metallica dotata di vetro e protetta da allarme posta a lato dell'uscita di emergenza.**

Sulla soluzione tecnica proposta, se destinata a spazi aperti al pubblico, si esprimono le seguenti considerazioni:

- l'adozione del sistema proposto non sembra garantire su versante della sicurezza antintrusione in quanto per aprire la porta si dovrebbe semplicemente premere un pulsante, fra l'altro ben evidenziato e identificabile, piuttosto che spingere il classico maniglione antipanico;
- la ricerca del pulsante, per quanto ben identificabile, rappresenta comunque un'azione volontaria e meditata che potrebbe rendere inefficaci le predisposizioni di sicurezza da attivare invece in modo istintivo in caso di emergenza. Paradossalmente potrebbe al contrario aumentare il livello di rischio di chi, pressato dalla situazione contingente, non avesse la lucidità necessaria per cercare il pulsante e si limitasse a spingere il maniglione antipanico senza ottenere il risultato sperato;

- il sistema proposto richiederebbe una perfetta informazione e formazione che, mentre deve essere obbligatoriamente effettuata per i dipendenti, non è possibile garantire nei confronti dei presenti a qualsiasi altro titolo nei locali.

Si ritiene quindi che l'adozione di un semplice sistema di allarme permanente sulla porta dotata di maniglione antipánico ottenga, nel rispetto delle disposizioni legislative, gli stessi effetti della soluzione tecnica proposta.

Non si rilevano invece controindicazioni nel caso in cui il sistema venga adottato in locali non aperti al pubblico e dove, comunque, sia sempre garantita la presenza di personale particolarmente istruito all'uso dei sistemi di sicurezza.

**626.18 Le celle frigorifere (ad es. degli stabilimenti di scelta e conservazione di ortofrutta, degli stabilimenti di macellazione e simili) sono da considerarsi magazzini e quindi rientranti nella casistica citata al punto 7 dell'art. 14 "Porte e portoni" del DPR 547/55, così come modificato dall'art. 33 del D.Lgs 626/94 e successive modificazioni?**

Sostanzialmente si possono prevedere due tipi di utilizzo delle celle frigorifere, definite "camere fredde" dalla norma UNI 8011:

- come magazzini refrigerati, nei quali la presenza di personale è limitata alle sole operazioni di carico e scarico. In questo caso, anche per esigenze tecnologiche legate alla produzione e conservazione del freddo (soprattutto per celle a temperatura inferiore a 0°C), si ritiene accettabile la presenza di sole porte scorrevoli. Naturalmente dovranno comunque essere assicurate le misure di cui al punto 6.2.7 lett. D) della norma UNI 8011, volte ad assicurare che in qualsiasi momento si possa uscire dalle camere fredde;
- come veri e propri ambienti di lavoro, nei quali è prevista una presenza continua di personale (scelta ortofrutta, lavorazioni carni, spedizione latte, picking, ecc.). In questo secondo caso, oltre alla predetta norma UNI si ritiene necessario applicare pienamente il comma 7 del "nuovo" art. 14 del DPR 547/55 (come modificato dal D.Lgs 626/94) che ammette la presenza di porte scorrevoli solo se esistono altre porte apribili verso l'esterno del locale. Di conseguenza l'adeguamento riguardante le celle frigorifere esistenti dovrà essere attuato nei casi e con le modalità previste dall'art. 14 del DPR 547/55, comma 17.

Si segnala infine una particolare soluzione per la sicurezza dell'uomo in cella, consistente in un dispositivo che aziona un allarme acustico se si supera un certo tempo dal momento dell'apertura della cella, fatta adottare dall'Azienda USL di Bologna Nord a seguito di un infortunio mortale.

## Quesiti inerenti il D.Lgs 494/96

**494.01 L'ammissione al corso di formazione di cui all'art. 10 è subordinata al possesso dei titoli e degli altri requisiti?**

No, non si intravede nel decreto l'obbligatorietà di acquisire i requisiti di partecipazione al corso secondo un ordine precostituito.

Resta comunque l'obbligo di avere la totalità dei tre requisiti richiesti (titolo di studio, "espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni", corso di 120 ore) prima di esercitare la funzione di coordinatore.

**494.02 Nel caso di liberi professionisti, quali sono le modalità da seguire per approntare la documentazione prevista dall'art. 19, comma 1 lettera b, del D.Lgs. 494/96, come integrato dalla CM 73/97?**

In particolare si prospettano i seguenti casi:

- 1. La dimostrazione di aver svolto per almeno quattro anni le funzioni di direttore tecnico di cantiere e/o direttore dei lavori può essere attestata ai sensi dell'art. 1 della Legge 127/97 con autocertificazione?**
- 2. In subordine, nel caso di incarichi affidati da Enti pubblici, quali informazioni deve contenere la certificazione?**
- 3. In subordine, nel caso di incarichi affidati da committenti privati, quali informazioni deve contenere la certificazione? Si può prevedere, in alternativa alla vidimazione del Comune (che risulta spesso problematica), la possibilità di allegare in copia autentica la concessione unitamente alle denunce di inizio e di ultimazione dei lavori?**
- 4. L'autocertificazione è comunque consentita in caso di irreperibilità del committente (fallimento liquidazione, ecc.)?**

In ordine ai quesiti posti, si ritiene che:

1. non sia possibile tale attestazione, tanto per l'assenza al momento dei decreti applicativi della Legge 127/97, quanto perché il D.Lgs 494/96 richiede esplicitamente che l'attestazione sia rilasciata da committenti o datori di lavoro (tra l'altro, l'attestazione di aver svolto funzioni di direttore lavori, se rilasciata da committenti privati, deve essere vidimata dall'autorità che ha rilasciato la concessione edilizia);
2. il modulo datato, firmato e redatto su carta intestata dell'Ente, debba quanto meno contenere le generalità della persona che certifica, le generalità del richiedente ed il tipo di funzioni espletate dallo stesso, l'ubicazione del cantiere o dei cantieri coi rispettivi periodi di apertura, tipologia di lavori ed estremi delle delibere di approvazione dei lavori;

3. il modulo datato, firmato e (se possibile) redatto su carta intestata del committente privato, debba quanto meno contenere le generalità della persona che certifica, le generalità del richiedente ed il tipo di funzioni espletate dallo stesso, l'ubicazione del cantiere o dei cantieri coi rispettivi periodi di apertura, tipologia di lavori ed estremi delle concessioni edilizie. Circa la prospettata alternativa alla vidimazione del Comune non si intravedono problemi con la precisazione che le denunce d'inizio e di ultimazione lavori devono riportare la data;
4. la risposta sia affermativa a condizione che l'autocertificazione sia accompagnata dalla documentazione di cui al punto precedente (concessione in copia autentica, denuncia di inizio lavori con data, denuncia di ultimazione lavori con data).

**494.03 La possibilità di deroga prevista dal D.Lgs 494/96 all'art. 19, comma 1 lettera a), riguarda sia i dipendenti sia i datori di lavoro, ovviamente se in possesso dei requisiti previsti?**

Sì, l'art. 19 comma 1 lettera a) è riconducibile sia ai dipendenti sia agli stessi datori di lavoro qualora in possesso dei requisiti previsti per un periodo di almeno quattro anni completato al 23/3/1997. Da notare che il periodo di quattro anni può essere inteso come sommatoria di periodi anche frazionati, ma **non sovrapponibili**.

La documentazione che il datore di lavoro deve allegare è la stessa prevista per il dipendente.

**494.04 Nel caso dei datori di lavoro, da chi va firmato l'attestato previsto dal D.Lgs 494/96 all'art. 19, comma 1 lettera a)? È sufficiente una autocertificazione?**

**Inoltre, che documentazione occorre allegare ed in che tempi deve pervenire all'organo di vigilanza?**

Il datore di lavoro può autocertificare il possesso dei requisiti richiesti dall'art. 19 comma 1 lettera a).

La documentazione che il datore di lavoro deve allegare è la stessa prevista per il dipendente.

L'attestato (nel caso di dipendente) o l'autocertificazione (nel caso di datore di lavoro) deve pervenire all'organo di vigilanza prima dell'accettazione di incarichi di coordinatore per la progettazione o coordinatore per la esecuzione, come ribadito dalla CM 41/97.

- 494.05** Ai fini della deroga ex art. 19, relativamente agli obblighi previsti dal 2° comma dell'art. 19, è sufficiente che l'interessato dichiari la sua iscrizione ad un corso ex art. 10, comma 2, della durata di 60 ore ed il suo impegno a concluderlo entro il 3 marzo 2000?

L'art. 19, comma 2, non fa espressa richiesta della dichiarazione di iscrizione al corso.

È certamente auspicabile che i soggetti di cui ai punti precedenti completino il corso al più presto e comunque non oltre i termini previsti dal decreto.

- 494.06** Quale attività viene svolta dall'organo di vigilanza sugli attestati ricevuti ai sensi dell'art. 19, comma 3?

Non essendo previsto uno specifico parere/valutazione sugli attestati, i servizi di vigilanza possono solo raccogliere la documentazione.

In fase di vigilanza, invece, verranno verificati i requisiti dei coordinatori rispetto agli artt. 10 e 19.

- 494.07** La documentazione trasmessa una prima volta ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs 494/96 deve essere ripresentata integralmente per ogni successivo incarico o è invece sufficiente citare gli estremi del primo deposito?

È sufficiente citare gli estremi del primo deposito purché questi siano esaurienti e precisi (luogo, ufficio, data).

- 494.08** Nel criterio di misura "uomini/giorni", come si calcolano i giorni ?

Il giorno da inserire nel calcolo degli uomini/giorni coincide con il turno di lavoro di ogni singolo lavoratore.

Vanno conteggiati solamente i giorni nei quali in cantiere è presente qualcuno, sia egli lavoratore dipendente o anche lavoratore autonomo, datore di lavoro o suo familiare.

- 494.09** Come vanno conteggiate le dimensioni dei cantieri negli appalti "aperti" di manutenzione straordinaria per definire le casistiche d'obbligo: sull'appalto o sui singoli cantieri?

Gli appalti "aperti" di manutenzioni straordinarie si presentano con la caratteristica di prevedere in un unico contratto di appalto attività da svolgersi in diverse sedi o unità operative del committente.

Avendo il decreto identificato come elemento discriminante degli obblighi non le caratteristiche del contratto di appalto ma esclusivamente le caratteristiche del cantiere nei termini di uomini/giorni, ne discende che nei casi in cui un unico contratto di appalto "aperto" sia relativo a lavori da svolgersi in più sedi o unità operative del committente, il decreto si applica ad ognuna delle singole sedi o cantiere, ma i singoli obblighi potranno

sussistere o meno in dipendenza delle dimensioni del singolo cantiere.  
Per ogni cantiere andrà quindi stimata la dimensione del relativo intervento in uomini/giorni, considerando il singolo intervento e non la somma dei singoli interventi ripetuti nell'arco di tempo relativo al contratto d'appalto in quanto, al termine del singolo intervento, il "cantiere" cessa la sua attività ed il "luogo" viene riconsegnato al committente per il suo utilizzo.

## **Quesiti inerenti il DPR 459/96**

*(ripresi dalle specifiche Linee-Guida interregionali)*

### Macchine usate

#### **459.01 Macchina non a norma commercializzata prima dell'entrata in vigore del DPR 459/96**

##### **a) Responsabilità a carico del solo utilizzatore**

- prescrizione con procedura D.Lgs 758/94 relativa ad articoli del DPR 547/55 - DPR 303/56 - D.Lgs 277/91 - D.Lgs 626/94.
- notizia di reato all'Autorità Giudiziaria.

##### **b) Responsabilità a carico dell'utilizzatore, del costruttore e del rivenditore**

###### **Nei confronti dell'utilizzatore:**

- prescrizione con procedura D.Lgs 758/94 relativa ad articoli del DPR 547/55 - DPR 303/56 - D.Lgs 277/91 - D.Lgs 626/94.
- notizia di reato all'Autorità Giudiziaria.

###### **Nei confronti del costruttore e/o rivenditore:**

- notizia di reato all'Autorità Giudiziaria territorialmente competente per il costruttore e/o rivenditore per:
  - violazione art. 7 DPR 547/55 nel caso di macchina commercializzata prima del 01/03/95,
  - violazione art. 7 DPR 547/55 (per il costruttore) oppure violazione art. 6 D.Lgs 626/94 (per il rivenditore) nel caso di macchina commercializzata dal 02/03/95 al 06/05/96,
  - violazione art. 6 D.Lgs. 626/94 nel caso di macchina commercializzata dal 07/05/96.

Relativamente alla/e notizia/e di reato all'Autorità Giudiziaria si rimanda all'iter penale già descritto nelle linee guida, (punto 1b), previsto per ciascuno dei soggetti coinvolti.

**N.B.** Per i reati contravvenzionali in cui è prevista la pena alternativa dell'ammenda o dell'arresto, il termine di prescrizione è di 3 anni dal momento della consumazione a quello dell'accertamento (art. 157, c. 5, C.P.)

**459.02 Macchina a norma acquistata dopo il 21/09/96 ma sprovvista di attestato di conformità**

**a) Responsabilità a carico dell'utilizzatore**

- nessuna (carenza amministrativa)

**b) Responsabilità a carico del rivenditore**

- disposizione a rilasciare l'attestato di conformità ai sensi dell'art. 11 comma 1 del DPR 459/96

**459.03 Macchina non a norma acquistata dopo il 21/09/96 ma provvista di attestato di conformità**

**a) caso di vizio palese**

- si procede nei confronti dell'utilizzatore e del rivenditore secondo quanto indicato nella risposta alla domanda **459.01** punto **b**.

**b) caso di vizio occulto**

- si procede nei confronti del solo rivenditore secondo quanto indicato nella risposta alla domanda **459.01** punto **b**.

**459.04 Le macchine usate e commercializzate dopo il 21/09/96 devono essere corredate di libretto d'uso e manutenzione?**

Sì, ma solamente quelle per le quali è prevista una verifica periodica (art.36, comma 2 del D.Lgs 626/94). Per queste macchine occorre prevedere l'aggiornamento del libretto (art. 374, comma 3 del DPR 547/55 così come modificato dall'art. 36, comma 6 del D.Lgs 626/94).

Macchine nuove

**459.05 Nel caso di "macchina" costruita secondo disegni e specifiche del committente, chi deve marcare CE la macchina?**

Il committente, in quanto è il soggetto che ha, o deve avere, le conoscenze tecniche e normative per costruire macchine sicure.

**459.06 Macchina marcata CE con modifica costruttiva da parte dell'utilizzatore nel rispetto dei RES (Requisiti Essenziali di Sicurezza)**

Disposizione ai sensi dell'art.2 del DPR 459/96 a regolarizzare la posizione certificativa e documentale: attestazione di conformità ai RES, fascicolo tecnico, manuale d'uso e manutenzione e marcatura di conformità CE inerente la macchina in quanto l'utilizzatore è assimilabile al costruttore.

**459.07 Macchina marcata CE con modifiche costruttive da parte dell'utilizzatore non rispettando i RES**

- notizia di reato all'Autorità Giudiziaria per violazione dell'art. 6 del D.Lgs 626/94;
- notizia di reato all'Autorità Giudiziaria e prescrizione, con procedure D.Lgs 758/94, sull'elenco dei RES da regolarizzare ricordando, inoltre, gli obblighi di marcare CE la macchina dopo aver predisposto la documentazione obbligatoria prevista.

**459.08 Macchina costruita per uso proprio, dopo il 21/09/96, senza marcatura CE ma con il rispetto dei RES**

- Disposizione come al caso **459.06**, in quanto costruttore.
- Non si ravvisa la necessità della comunicazione al Ministero dell'Industria e al Ministero del Lavoro in quanto non si tratta di produzione industriale.

**459.09 Macchina costruita per uso proprio, dopo il 21/09/96, senza marcatura CE e senza il rispetto dei RES**

Si ricade nella situazione di cui al caso **459.07**.

**SEZIONE "CIRCOLARI E DECRETI"**



## **CIRCOLARI INTERPRETATIVE, DECRETI ATTUATIVI E SUCCESSIVE MODIFICHE<sup>1</sup>**

- Circolare n. 102/95 del 7/8/1995, MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE “Decreto Leg.vo 19 settembre 1994 n. 626. Prime direttive per l’applicazione” *G.U. N. 194 del 21/8/95*
- Circolare prot. n. P1564/4146 del 29/8/1995, MINISTERO dell’INTERNO “Decreto Leg.vo 19 settembre 1994 n. 626. Adempimenti di prevenzione e protezione antincendi. Chiarimenti” - *G. U. N. 234 del 6/10/95*
- Provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri del 5/6/1996 “Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione - ai sensi dell’art. 51, comma 1, del D.Lgs n. 29/93 - del testo del contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il "rappresentante per la sicurezza", concordato il 7 maggio 1996 tra l’ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, USPPi e UNIONQUADRI” - *G.U. N. 177 del 30/7/96*
- Circolare n. 10 del 13/6/1996, PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI “D.Lgs 242/96, recante modifiche ed integrazioni al D.Lgs 626/94, in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro”
- DM n. 292 del 21/6/1996, MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE” Individuazione del datore di lavoro negli uffici e nelle istituzioni dipendenti dal Ministero della Pubblica Istruzione, ai sensi dei decreti legislativi n. 626/94 e n. 242/96
- Circolare n. 89 del 27/6/1996, MINISTERO DEL LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE “D.Lgs 242/96, contenente modificazioni e integrazioni al D.Lgs 626/94, in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Direttive per l’applicazione” - *G.U. N. 156 del 5/7/96*
- DPCM ex art. 23, comma 2, D.Lgs 626/94
- DPR ex art. 25, D.Lgs 626/94
- DPR ex art 27, comma 1 D.Lgs 626/94

---

<sup>1</sup> Questo elenco comprende i principali documenti emanati a seguito del D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.

- Circolare n. 154/96 del 19/11/1996, MINISTERO LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE "Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del D.Lgs 626/94 /...../ riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, come modificato dal D.Lgs 242/96" - G.U. N. 284 del 4/11/96
- Circolare n. 169/96 del 19/11/1996, MINISTERO LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE "D.M. 5/12/96 riguardante l'individuazione del datore di lavoro al sensi dell'art. 30 c. 1 del D.Lgs 242/96"
- D.M. del 5/12/1996, MINISTERO LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE, MINISTERO INDUSTRIA, COMMERCIO E ARTIGIANATO, MINISTERO SANITA' "Procedure standardizzate per gli adempimenti documentali ai sensi dell'art. 4, c. 9 del D.Lgs 626/94, modificato ed integrato dal decreto legislativo 242/96" - G.U. N. 294 del 16/12/96
- Sentenza del 12/12/1996, CORTE DI GIUSTIZIA della C.E. (V Sez.) Cause Riunite C-74/95 e C-129/95 "Videoterminali: nuove prospettive"
- Circolare n. 3/96 del 17/12/96, MINISTERO dell'INTERNO "Enti locali - Individuazione del datore di lavoro ai sensi art. 30 del D.Lgs 242/96 recante modifiche ed integrazioni al D.Lgs 626/94 in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" - G.U. N. 21 del 27/1/97
- Circolare n. 172/96 del 20/12/1996, MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE "Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del D.Lgs 626/94, come modificato dal D.Lgs 242/96" - G.U. N. 5 del 8/1/97
- D.M. del 16/1/1997, MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE, MINISTERO della SANITA' "Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione" - G.U. N.27 del 3/2/97
- D.M. del 16/1/1997, MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE, MINISTERO INDUSTRIA COMMERCIO E ARTIGIANATO, MINISTERO della SANITA' "Definizione dei casi di riduzione della frequenza della visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente" - G.U. N.27 del 3/2/97
- D.M. del 17/1/1997 n. 58, MINISTERO della SANITA' "Regolamento concernente la individuazione della figura e relativo profilo professionale del tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro" - G.U. N. 61 del 14/3/97

- Circolare n. 28/97 del 5/3/1997, MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE " Direttive applicative D.Lgs 626/94 e successive modificazioni." - G. U. N. 70 del 25/3/97
- Circolare prot. n° 770/6104 del 12/3/97, MINISTERO dell'INTERNO "Direttive sui corsi di formazione e modalità personale di accertamento dell'idoneità tecnica del personale incaricato di svolgere, nei luoghi di lavoro, mansioni di addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, ai sensi dell'art. 12 del decreto legislativo 626/94 in base al disposto art. 3 del decreto legge 512 del 1 ottobre 1996, convertito in legge 28 novembre 1996, n. 609"
- Circolare n. 60/97 del 18/4/1997, MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE "D.M. 9/4/97 riguardante l'individuazione del datore di lavoro dei nuovi uffici periferici unificati del Ministero del Lavoro"
- Decreto Legislativo n. 117 del 6/5/1997, MINISTERO dei BENI CULTURALI e AMBIENTALI "Interventi straordinari per il potenziamento degli impianti di prevenzione e sicurezza a tutela del patrimonio culturale" - G.U. N. 104 del 7/5/97
- D.M. del 7/5/1997, MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE "Riduzione del tasso di premio INAIL per l'attuazione di misure di sicurezza, igiene e prevenzione nei luoghi di lavoro, in favore di imprese edili" - G.U. n. 118 del 23/5/97
- Circolare n. 2249 del 22/5/1997, MINISTERO dei BENI CULTURALI e dell'AMBIENTE "Interventi straordinari per il potenziamento degli impianti di prevenzione e sicurezza a tutela del patrimonio culturale" - G.U. N. 124 del 30/5/97
- Circolare n. 73/97 del 30/5/1997, MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE "Ulteriori chiarimenti interpretativi del D.Lgs 494/96 e del D.Lgs 626/94" - G.U. N.147 del 26/6/97
- Decreto del 6/8/1997, MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE "Riduzione del tasso di premio INAIL per l'attuazione di misure di sicurezza, igiene e prevenzione nei luoghi di lavoro, in favore di imprese edili. Esplicazioni dei destinatari" - G.U. N. 196 del 23/8/97
- Decreto n. 338/97 del 29/8/1997, MINISTERO di GRAZIA e GIUSTIZIA "Regolamento recante individuazione delle particolari esigenze delle strutture giudiziarie e penitenziarie ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni" - G.U. N. 234 del 7/10/97

## Circolari e decreti

- DPCM del 13/10/1997, "Reingresso dell'Ispettorato del Lavoro nell'attività di vigilanza"
- D.M. del 14/10/1997, MINISTERO dell'INTERNO, e MINISTERO del TESORO "Definizione delle tariffe per l'attività di formazione tecnico-professionale attribuita al Corpo nazionale dei vigili del fuoco in applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626" - *G.U. N. 66 del 20/3/97*
- Decreto n. 645/96 del 25/11/1996, "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"

Allegato

**ALLEGATO**



# **Sicurezza e prevenzione nei lavori in appalto**

**(cosa cambia con il D.Lgs. 626/94)**

Allegato

### *Presentazione*

**Questo volumetto, di cui si riportano di seguito le bozze integrali, non è mai stato pubblicato, in quanto la successiva emanazione della 494 ne ha reso non più attuali tutte le parti relative agli appalti di opere edili, che ne costituivano l'elemento di maggiore interesse.**

**Riteniamo comunque utile presentarlo in questa sede, dopo aver stralciato tutto ciò che attiene agli appalti di opere edili, in quanto conserva comunque una sua validità intrinseca per altre attività appaltate (lavori di pulizia, di facchinaggio, di manutenzione, ecc.)**

La redazione del volume è stata curata da:

Marialuisa Diodato Azienda USL Città di Bologna

Leopoldo Magelli Coordinatore Task-Force D.Lgs. 626/94  
Assessorato alla Sanità - Regione Emilia-Romagna

Hanno inoltre collaborato:

Marco Gnudi Azienda USL Bologna Nord

Filippo Ricchi Azienda USL Modena

Carlo Salicini Azienda USL Ferrara

Sergio Soddu Azienda USL Bologna Nord

Si ringraziano per la cortese collaborazione, nella fase di revisione finale del materiale:

la dott. ssa Sonia Rosaria Cioffi - Ass. alla Sanità - Regione Emilia-Romagna

la dott. ssa Irene Palermo - Az. Ospedaliera Policlinico S. Orsola-Malpighi

## INDICE

<b>PARTE PRIMA INQUADRAMENTO GENERALE.....</b>	<b>4</b>
<i>INTRODUZIONE.....</i>	<i>4</i>
<i>1. CONTRATTI D'APPALTO E D'OPERA.....</i>	<i>5</i>
<i>2. REQUISITI TECNICO-PROFESSIONALI DELL'APPALTATORE.....</i>	<i>7</i>
<i>3. INFORMAZIONI DA FORNIRE ALLA DITTA APPALTATRICE.....</i>	<i>8</i>
<i>4. COOPERAZIONE E COORDINAMENTO FRA DATORI DI LAVORO COMMITTENTI E APPALTATORI.....</i>	<i>10</i>
<i>5. COORDINAMENTO E COOPERAZIONE SVOLTI DAL COMMITTENTE DATORE DI LAVORO .....</i>	<i>10</i>
<b>PARTE SECONDA LE FIGURE COINVOLTE NELL'APPALTO .....</b>	<b>15</b>
<i>1. IL COMMITTENTE.....</i>	<i>15</i>
<i>2. L'APPALTATORE.....</i>	<i>17</i>
<i>3. IL RESPONSABILE DI "CANTIERE".....</i>	<i>18</i>
<b>PARTE TERZA INDICAZIONI APPLICATIVE.....</b>	<b>19</b>
<i>INTRODUZIONE.....</i>	<i>19</i>
<i>1. PUBBLICO INCANTO (O ASTA PUBBLICA) .....</i>	<i>19</i>
<i>2. LICITAZIONE PRIVATA.....</i>	<i>20</i>
<i>3. TRATTATIVA PRIVATA.....</i>	<i>21</i>
<i>4. APPALTO CONCORSO .....</i>	<i>21</i>
<b>ALLEGATI.....</b>	<b>23</b>
<i>ALL. 1 - ESEMPIO DELLE INFORMAZIONI SUI REQUISITI TECNICO-PROFESSIONALI CHE LE AZIENDE APPALTATRICI POSSONO FORNIRE AI COMMITTENTI .....</i>	<i>24</i>
<i>ALL. 2 - ESEMPIO DI ELENCO NON ESAUSTIVO DELLE INFORMAZIONI CHE LA DITTA COMMITTENTE DEVE FORNIRE ALLA DITTA APPALTATRICE IN MERITO AI RISCHI SPECIFICI PRESENTI NELL'AMBIENTE DI LAVORO.....</i>	<i>25</i>
<i>ALL. 3 - FAC-SIMILE DI SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL' APPALTATORE.....</i>	<i>27</i>
<i>ALL. 4 - FAC-SIMILE DI CONTESTAZIONE INTERESSANTE GLI OPERATORI .....</i>	<i>28</i>
<i>ALL. 5 - FAC-SIMILE DI CONTESTAZIONE INTERESSANTE I PREPOSTI .....</i>	<i>29</i>
<i>ALL. 6 - FAC-SIMILE DI CONTESTAZIONE INTERESSANTE IL CAPOCANTIERE.....</i>	<i>30</i>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>31</b>

## **PARTE PRIMA**

### **INQUADRAMENTO GENERALE**

#### **INTRODUZIONE**

L'art. 7 del D.Lgs. 626/94, nel caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, introduce di fatto obblighi precisi sia a carico dei datori di lavoro committenti che dei datori di lavoro delle ditte incaricate della esecuzione dei lavori aggiudicati. Questi obblighi possono essere riassunti in:

- requisiti tecnico-professionali (dell'appaltatore e/o del subappaltatore, comma 1 punto a);
- informazioni da fornire alla ditta appaltatrice (da parte del datore di lavoro committente, comma 1 punto b);
- cooperazione fra datori di lavoro, appaltatori e committenti (intesi come i soggetti citati al comma 2);
- coordinamento della prevenzione e promozione della cooperazione a carico del datore di lavoro committente (comma 3).

Tutto ciò vale sia per gli appalti di "opere" che di "servizi".

In questo contesto, parzialmente innovativo, i concetti di "requisito tecnico-professionale" e "coordinamento della prevenzione", oltre a costituire elemento di novità, assumono particolare rilievo in quanto la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali legati all'affidamento di lavori all'interno dell'azienda, in termini quantitativi e di gravità, non può più prescindere da una valutazione preventiva, da parte del datore di lavoro committente, di capacità, risorse e modelli organizzativi posseduti e messi a disposizione dagli appaltatori.

Quanto sopra assume particolare interesse, ma pone contestualmente problemi applicativi di non facile soluzione all'interno delle pubbliche amministrazioni, che sono contemporaneamente tenute al rispetto di specifiche normative sugli appalti che possono in parte confliggere, almeno formalmente, con i nuovi obblighi posti dal D.Lgs. 626/94.

## 1. CONTRATTI D'APPALTO E D'OPERA

Di seguito si forniscono alcune definizioni relative ai soggetti che intervengono e sono presenti nell'argomento trattato ed ai tipi di contratto che possono essere stipulati:

**appaltante o committente:** colui che richiede un lavoro o una prestazione;

**appaltatore:** è il soggetto che si obbliga nei confronti del committente a fornire un'opera e/o una prestazione con mezzi propri;

**subappaltatore:** è il soggetto che si obbliga nei confronti dell'appaltatore a fornire un'opera e/o una prestazione con mezzi propri;

**lavoratore autonomo o prestatore d'opera:** è colui che mette a disposizione del committente, dietro un compenso, il risultato del proprio lavoro. Se la singola persona compone la ditta individuale e ne è anche titolare è l'unico prestatore d'opera della ditta.

**lavoratore subordinato:** colui che fuori del proprio domicilio presta il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui, con o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte o una professione (art.3 DPR 547/55, art.3 DPR 303/56).

**lavoratore dipendente:** è la persona che per contratto si obbliga mediante retribuzione a prestare la propria attività alle dipendenze e sotto la direzione altrui.

**contratto d'appalto:** l'appalto è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro (art. 1655 cod. civ.).

Pertanto, fra committente e appaltatore viene stipulato un contratto articolato principalmente su:

- l'oggetto dell'opera (o del servizio) da compiere,
- le modalità di esecuzione,
- i mezzi d'opera,
- le responsabilità,
- l'organizzazione del sistema produttivo,
- le prerogative e gli obblighi.

A questo proposito, si ricorda che è molto importante che nel contratto i contraenti (ma è ovvio che un ruolo più rilevante spetti al committente) definiscano e qualifichino in modo puntuale i contenuti, anche per quel che attiene alla sicurezza, per conseguire

la massima chiarezza e precisione nell'attribuzione dei relativi oneri e dei relativi compiti, con peculiare attenzione ai destinatari degli obblighi di prevenzione e del sistema organizzativo della prevenzione, sostanziando il quadro "dei diritti e dei doveri" e il sistema delle responsabilità e controllo (chi fa che cosa, chi risponde di cosa, chi controlla e con quali strumenti).

Quando l'opera viene eseguita al di fuori del luogo di lavoro del committente, sull'appaltatore gravano gli oneri economici, riguardanti la remuneratività dell'opera che va ad eseguire, e gli oneri penali, connessi alle violazioni colpose della normativa di sicurezza.

**appalto scorporato:** è il caso in cui l'opera viene eseguita all'interno del luogo di lavoro del committente, senza la copresenza di lavoratori dipendenti da quest'ultimo. Questo contratto si realizza quando l'opera richiede una massiccia specializzazione, divisione, parcellizzazione dei lavori appaltati in quanto volendo eseguire, in campo industriale (esempio manutenzione con elettricisti, meccanici, idraulici, ecc.), opere di diversa natura secondo le regole dell'arte, occorre richiedere l'intervento di personale in possesso di determinati requisiti tecnici. Si generano perciò interferenze che sono fonte di rischi aggiuntivi rispetto a quelli già insiti nei singoli lavori e la cui responsabilità può gravare sul committente.

**appalto promiscuo:** gli appalti promiscui sono quelli che vedono impegnate una o più imprese appaltatrici in uno stesso ambiente di lavoro o, in strutture nelle quali operano i lavoratori del committente. Si tratta generalmente di lavori su impianti e che devono essere eseguiti senza interrompere il loro normale funzionamento e sui quali potrebbero operare contemporaneamente i lavoratori del committente.

**subappalto:** il subappalto è un contratto fra appaltatore e subappaltatore cui è estraneo il committente, nonostante l'autorizzazione. L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera se non autorizzato dal committente (art. 1656 cod. civ.).

**contratto d'opera:** il contratto d'opera si configura quando una persona si obbliga verso "un'altra persona fisica o giuridica" a fornire un'opera o un servizio pervenendo al risultato concordato senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente (art. 2222 cod. civ.).

## 2. REQUISITI TECNICO-PROFESSIONALI DELL'APPALTATORE

L'art. 7 del D.Lgs. 626/94 al punto a) richiede che il datore di lavoro committente verifichi l'idoneità tecnico-professionale dei soggetti che intervengono nella realizzazione dell'opera o della prestazione affidata. La modificata concezione di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, introdotta proprio dal D.Lgs. 626/94 (intesa non più come sola applicazione di norme bensì come acquisizione di capacità organizzative e gestionali per la programmazione della prevenzione in azienda) fa sì che anche l'interpretazione del concetto di requisito tecnico-professionale sia attualizzato e reso più consono alle esigenze introdotte dal decreto stesso.

In pratica l'identificazione del requisito non si esaurisce nell'accertamento del possesso delle capacità tecniche ad eseguire determinati lavori (o nella semplice verifica di possesso di iscrizione alla Camera di commercio), ma implica anche il possesso e la messa a disposizione di risorse, mezzi e personale adeguatamente organizzati al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza sia dei lavoratori impiegati a svolgere l'opera richiesta che di quelli del committente. In altre parole si concretizza nella capacità dell'appaltatore di realizzare sicurezza.

Pertanto, la capacità di prevalutare i rischi e di individuare le misure di protezione in relazione all'opera da eseguire, è da considerarsi come requisito tecnico-professionale che la ditta esecutrice deve possedere. Detta valutazione deve avere per oggetto il censimento dei rischi, l'esame degli stessi e la definizione delle misure di sicurezza relative, l'organizzazione del lavoro e la disponibilità di macchine ed attrezzature previste per la realizzazione dell'opera. Le macchine e gli impianti devono ovviamente essere corredati della dovuta documentazione inerente la loro conformità alle norme di sicurezza (es. libretti ponteggi, omologazione degli apparecchi di sollevamento, marchio CE delle attrezzature, ecc.). L'acquisizione di queste informazioni è inoltre elemento necessario per la realizzazione del coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione che il committente deve eventualmente attuare; un possibile esempio di scheda, sui requisiti tecnico-professionali, da predisporre per il committente è illustrato in allegato 1.

Indipendentemente da ciò il problema dei requisiti tecnico-professionali è già trattato all'art. 8 della L. 109/94 per l'esecuzione dei pubblici appalti. A questi si può fare eventualmente riferimento se l'opera da eseguire è particolarmente onerosa e impegnativa.

Altri requisiti che l'appaltatore deve possedere, nel caso di esecuzione, manutenzione o trasformazione di particolari impianti sono quelli specificati nella Legge 46/90 (e relativo regolamento di attuazione contenuto nel DPR 447/91) all'art. 3

e seguenti; questi garantiscono il committente esclusivamente sulla esecuzione degli impianti citati nella legge stessa, e che devono essere eseguiti a regola d'arte e secondo le norme di buona tecnica.

Infine possono costituire titolo preferenziale, ai fini della definitiva attribuzione dell'appalto o contratto d'opera, la predisposizione di documentazione inerente:

- i profili professionali delle maestranze impiegate;
- il programma degli investimenti attuati e previsti sulla sicurezza.

In caso di subappalto l'appaltatore verifica l'idoneità tecnico-professionale dei subappaltatori con gli stessi criteri con i quali il committente ha verificato l'idoneità dell'appaltatore stesso; fa comunque eccezione l'esecuzione di lavori pubblici per i quali, invece, il committente deve verificare anche l'idoneità dei subappaltatori (art. 34 Legge 109/94).

In buona sostanza, operativamente, il committente dovrebbe richiedere già nel bando il possesso di una serie di requisiti quali quelli indicati nell'allegato 1 (se non vengono richiesti, si potrebbe configurare una vera e propria "culpa in eligendo"). Il possesso di questi requisiti, valutato secondo una griglia predefinita, dovrebbe costituire una discriminante per la selezione delle imprese ammesse alla gara.

Successivamente, in sede di aggiudicazione, un'analisi più puntuale e comparativa fra le imprese che hanno superato la selezione preliminare, in quanto in possesso dei requisiti minimi, dovrebbe costituire uno dei criteri decisionali (assieme agli altri, in particolare ovviamente all'offerta economica) per la scelta dell'impresa cui affidare l'appalto.

In questa fase, potrebbe essere molto utile l'ausilio di uno strumento predefinito, quale ad esempio la scheda proposta nel testo di Vedovato citato in bibliografia (scheda n. 10 di pagina 114, riportata in allegato 3).

### **3. INFORMAZIONI DA FORNIRE ALLA DITTA APPALTATRICE**

Questo obbligo del committente, espresso in precedenza nell'art. 5 del DPR 547/55 e relativo ai soli lavoratori autonomi, viene ora esteso nel D.Lgs. 626/94 a tutte le tipologie di appaltatori.

Le informazioni che il committente deve fornire all'appaltatore devono essere tali ed in quantità sufficiente da permettere a quest'ultimo di valutare i rischi relativi all'ambiente di lavoro e di integrarli con quelli specifici della propria attività in modo da procedere alla predisposizione delle idonee misure di prevenzione.

Queste possono essere sinteticamente riassunte in informazioni relative:

- ai rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro (cicli di lavoro, macchine e impianti, prevenzione degli incendi, piani di emergenza, sostanze e preparati pericolosi, aree ad accesso controllato, etc.);
- alla presenza o assenza dei lavoratori del committente durante l'esecuzione dei lavori;
- all'utilizzo di attrezzature e servizi del committente per l'esecuzione dei lavori (compatibilmente con la normativa vigente);
- alla eventuale collaborazione dei lavoratori del committente all'esecuzione dei lavori.

Durante l'esecuzione dell'opera, qualora questa evolva in modo diverso dal previsto (ad esempio per necessità o modifiche intervenute in corso d'opera) e modificando l'utilizzazione e l'organizzazione dei luoghi di lavoro (eventuale accesso non previsto ad aree controllate), le informazioni fornite dal committente devono essere aggiornate in modo che l'appaltatore possa riformulare la relativa valutazione dei rischi.

L'allegato 2 mostra un esempio di scheda che può essere predisposta per fornire in modo puntuale ed organico le informazioni; la naturale collocazione di questa documentazione può essere il capitolato d'appalto (documento che contiene le norme che regolano il contratto d'appalto). La scheda può essere usata inizialmente anche in fase di predisposizione delle gare di appalto, ignorando eventualmente quelle parti che hanno carattere di riservatezza; successivamente, al momento della definizione del contratto, queste dovranno essere integrate.

Un problema che si pone è: "In quale momento del percorso che porta all'assegnazione dell'appalto devono essere fornite tali informazioni"?

Si ritiene che la risposta più corretta a questo quesito sia un'articolazione del processo informativo in due fasi:

- 1) una prima informazione, più generale ma comunque completa degli elementi essenziali, dovrà essere contenuta nel bando, in modo tale che le imprese che intendono partecipare ne siano a conoscenza per poter valutare gli impegni e quindi i costi aggiuntivi che derivano da tale conoscenza;
- 2) una seconda informazione, molto più dettagliata (rispondente in sostanza ai criteri del citato allegato 2) dovrà essere fornita alla ditta aggiudicataria dell'appalto prima che essa inizi la sua attività onde consentire l'adozione delle necessarie misure preventive.

#### **4. COOPERAZIONE E COORDINAMENTO FRA DATORI DI LAVORO COMMITTENTI E APPALTATORI**

La cooperazione, fra lavoratori di diverse imprese e nello svolgimento di un lavoro in un stesso ambiente, è una prassi consolidata da tempo e legata alla naturale socializzazione che si crea fra le persone; questa si attua molto spesso attraverso l'uso promiscuo di attrezzature.

L'art. 7 del D.Lgs. 626/94, nel riconoscere in modo implicito questa situazione, chiede che la cooperazione e la collaborazione non siano esclusivamente limitate alla sola realizzazione dei lavori ma anche estese alla prevenzione dei rischi sul lavoro; inoltre ai datori di lavoro (committenti, appaltatori o lavoratori autonomi) viene chiesto di informarsi reciprocamente sull'andamento della situazione dal punto di vista della sicurezza e della salute e di intervenire per eliminare quei rischi dovuti, come negli appalti scorporati o promiscui, alle interferenze fra i lavori di diverse imprese e all'uso comune delle attrezzature.

Qualunque sistema mirato ad eliminare i rischi citati, deve essere comunque attuato attraverso il coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione.

#### **5. COORDINAMENTO E COOPERAZIONE SVOLTI DAL COMMITTENTE DATORE DI LAVORO**

In base all'art. 7 del D.Lgs. 626/94 la consistenza degli obblighi del committente, nei confronti dell'appaltatore, viene ad assumere una portata più ampia rispetto all'art. 5 del DPR 547/55. Ora il committente non può più limitarsi ad "informare l'appaltatore dei rischi presenti in ambiente di lavoro" trascurandone poi nel seguito la concreta gestione della sicurezza. Quindi in base al comma 3 deve promuovere la cooperazione e il coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione.

Emerge quindi la chiara volontà del legislatore di determinare una maggiore responsabilizzazione del committente nel rapporto con l'appaltatore sugli aspetti di sicurezza del lavoro di quest'ultimo, sciogliendo di fatto qualsiasi equivoco sulla presunta possibilità di "non ingerenza" del committente che spesso ha favorito condizioni di rischio per assenza di organizzazione del complessivo lavoro delle più imprese contemporaneamente presenti. Il nuovo ruolo del committente non ha certo le caratteristiche di una "ingerenza" quanto piuttosto quelle di una concreta e fattiva collaborazione (cooperazione) e di coordinamento per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Questa volontà era già in parte precedentemente emersa nella Legge 55/90 all'art. 18, dove pur con campo di applicazione limitato agli appalti pubblici e con finalità diverse dalla sicurezza, ma comunque positive anche per quest'ultima, il committente era posto al centro di una rete di relazioni con gli appaltatori nella quale doveva svolgere una vera e propria attività di controllo sugli obblighi (contributivi, previdenziali, assicurativi) di questi ultimi.

In sostanza, se in passato il richiamo all'articolo 1655 del Codice civile, che sanciva "l'autonomia" dell'appaltatore costituiva una vera e propria discriminante, per cui solo se nel contratto d'appalto erano inserite specifiche ed esplicite clausole che responsabilizzavano persone diverse dall'appaltatore, tale "autonomia" era superata, e, in mancanza di tali clausole, per il principio della "non ingerenza", ogni responsabilità in ordine alla sicurezza era di fatto in capo all'appaltatore, oggi non è più così perchè è comunque opportuno che, come detto in precedenza, il sistema di responsabilità sia ben chiarito ed esplicitato nel contratto stesso.

Quindi, in base all'art. 7 del D.Lgs. 626/94, si impone un coordinamento e una cooperazione tra le varie imprese, per evitare che l'attività di una sponga a pericolo l'incolumità dei dipendenti delle altre. L'onere del coordinamento attribuito al committente non elimina naturalmente la responsabilità dell'appaltatore per i rischi propri dell'attività specifica.

Un efficace coordinamento presuppone quindi sia la determinazione di opportune regole di comportamento, sia la programmazione degli interventi di prevenzione, sia l'organizzazione della necessaria vigilanza anche attraverso una verifica della concreta attuazione delle misure di sicurezza, il tutto ovviamente formalizzato per iscritto, inserendo nel contratto (o capitolato d'appalto) la gestione degli adempimenti relativi alla prevenzione.

Ad esempio una possibile modalità di coordinamento degli interventi di prevenzione, può essere effettuata predisponendo un piano "antinfortunistico" o di "sicurezza" o di "coordinamento" costituito:

- da un piano di lavoro, dettagliato e concordato con gli appaltatori, completo di una chiara descrizione delle modalità di lavoro, della loro successione cronologica e delle attrezzature utilizzate;
- dalle procedure di sicurezza da adottare, associate alle varie fasi di lavoro, fino al completamento dell'opera. Le procedure di sicurezza devono prevedere:
  - tutte le soluzioni da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze fra i lavori svolti sia dalle ditte appaltatrici (se più di una) che fra quelli svolti da queste e la ditta committente;

- le modifiche ed integrazioni (se necessarie) dei piani di emergenza;
- dal flusso delle informazioni che deve essere garantito fino alla fine dei lavori. Il puntuale flusso delle informazioni permette non solo di aggiornare, se necessario e per tutte le modifiche intervenute in corso d'opera, il piano di lavoro ma di ridefinire, con l'evolversi dei lavori, correttamente le valutazioni dei rischi formulate e le procedure di sicurezza adottate.

Il piano deve essere periodicamente verificato ed aggiornato mediante "riunioni di coordinamento" condotte fra committente, appaltatori e relativi rappresentanti dei lavoratori; la periodicità delle riunioni deve essere definita nel "piano di coordinamento" in base alla durata dei lavori, e documentata per iscritto.

In questo modo viene a determinarsi una "pluralità" di intervento sulla prevenzione che può ridurre drasticamente i rischi avendo il committente la responsabilità di vigilanza ma non l'interesse dell'appaltatore a risparmiare sulla sicurezza.

Tutti gli elementi di cui sopra potrebbero essere utilmente ricompresi all'interno del capitolato generale, intendendo con tale termine l'insieme delle norme che regolano il contratto d'appalto, che è un allegato al contratto stesso, ma ne costituisce parte integrante ed ha quindi il valore e la forza vincolante di qualsiasi clausola contrattuale.

È anzitutto necessario che nel capitolato risulti chiaramente, proprio facendo riferimento all'art. 7 del D.Lgs. 626/949, che le esigenze di sicurezza sono state adeguatamente prese in esame dai contraenti, tant'è che sono oggetto di specifiche clausole nel capitolato, precisando ovviamente che il punto irrinunciabile di partenza è il pieno rispetto di tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, nonché il rispetto delle norme di buona tecnica. Inoltre nel capitolato dovranno essere riportate le situazioni particolari, derivanti dai rischi specifici del committente, che potrebbero implicare responsabilità per il committente stesso (in questo senso, nel capitolato, si ha una vera e propria espansione e applicazione pratica dell'obbligo di informazione posto in capo al committente dal comma 1, punto b, dell'art. 7, nonché dell'obbligo di cooperazione di cui al comma 2).

Sarà anche bene che nel capitolato siano ben definiti i regolamenti e le disposizioni interne del committente che devono essere osservati e rispettati dall'appaltatore: tale definizione, con il corollario dell'accettazione formale da parte dell'appaltatore, consente di chiarire in termini chiari e assolutamente non equivoci il sistema di responsabilità. Quindi, una clausola che, (come asserisce Vedovato a pag. 49 del manuale citato in bibliografia), riassume il tutto, è che "i lavori appaltati devono svolgersi nel pieno rispetto di tutte le norme vigenti in materia di prevenzione

infortuni ed igiene del lavoro ed in ogni caso in condizioni di permanente sicurezza ed igiene”.

In concreto, poi, questa clausola sintetica generale si tradurrà in quattro elementi:

- l’osservanza delle norme di legge e di buona tecnica,
- l’osservanza dei regolamenti del committente,
- l’informazione sui rischi specifici,
- la vigilanza sui lavoratori e il sistema di controllo

Questo ultimo punto merita uno specifico ulteriore approfondimento.

Infatti, ferma restando le responsabilità del datore di lavoro dell’impresa appaltatrice (e dei suoi dirigenti e preposti, tra i quali il “capocantiere” assume un particolare rilievo, sia naturalmente nel caso di opere edili, sia nel caso di servizi, ad esempio di pulizie, settore in cui viene impropriamente usato, nel linguaggio corrente, la denominazione di “cantiere”) nel controllare che i propri dipendenti rispettino le norme di sicurezza, usino i dispositivi di protezione individuale e le attrezzature di lavoro in modo corretto, seguano le disposizioni ricevute e le procedure definite e quindi, in sostanza, che il lavoro si svolga secondo corrette modalità di prevenzione, anche il committente può/deve compiere delle puntuali verifiche su ciò.

Questo controllo può essere organizzato in due modi:

- prevedendo un sistematico accesso periodico al cantiere o comunque nel luogo dove si svolgono i lavori (ad esempio due volte alla settimana), in modo programmato, così da far sentire all’azienda appaltatrice la sistematica pressione del committente sul rispetto delle misure preventive;
- con sopralluoghi a campione, in modo non preordinato, per cogliere eventuali situazioni critiche e poterle correggere.

In allegato (allegati 4, 5 e 6) si riportano alcuni fac-simile tratti dal testo di Vedovato, di comunicazioni trasmesse dal committente all’appaltatore in ordine a carenze rilevate durante questi controlli.

È ovvio che non sarà il committente di persona ma un suo dirigente o preposto, specificamente identificato ad effettuare materialmente tale controllo.

Come si nota dall’esame degli allegati proposti, nei primi due casi (contestazione inerente gli operatori o preposti della ditta appaltatrice) la comunicazione è trasmessa direttamente da chi ha accertato la carenza alla ditta appaltatrice (ma riteniamo necessario che ne venga simultaneamente informato, per opportuna conoscenza, il responsabile firmatario del contratto d’appalto del committente o il funzionario

incaricato di seguire l'appalto, nonché ovviamente, anche verbalmente, il capocantiere della ditta appaltatrice). Nel terzo caso (contestazione inerente il capocantiere della ditta appaltatrice) è previsto che la comunicazione sia inoltrata direttamente dal firmatario responsabile del contratto per il committente (il che presuppone, naturalmente, che chi effettua i controlli e accerta le carenze in questo caso riferisca, per la particolare criticità della situazione, al firmatario responsabile del contratto). Come si può notare dagli allegati stessi, nel testo delle comunicazioni è richiamato il fatto che "è stato fatto divieto di continuare il lavoro fino a che la situazione non venga normalizzata e non sia stato rimosso il pericolo". Addirittura, nel fac-simile della comunicazione relativa alla contestazione interessante il capocantiere, è previsto che il committente (in questo caso, si ribadisce, nella persona del firmatario responsabile) possa disporre nientemeno che l'allontanamento del capocantiere (certamente non in prima istanza ma al ripetersi reiterato di inosservanze alle norme di prevenzione).

Se queste ipotesi erano già formulate dal Vedovato nel suo pregevole testo del 1988, a maggior ragione, sono praticabili oggi alla luce dell'art. 7 del D.Lgs. 626/94 .

Riteniamo comunque necessario che queste procedure di controllo e vigilanza interna siano specificamente e puntualmente definite nel capitolato d'appalto, dando finalmente ai dirigenti preposti del committente la possibilità di agire in un contesto di assoluta chiarezza e con poteri forti nei confronti della ditta appaltatrice che non rispettasse correttamente le regole del gioco.

Questo anche perché un sistema di controlli (e le sue ricadute) liberamente pattuite tra le due parti (ovvero preteso dal committente e accettato dall'appaltatore) sulla sicurezza, nulla toglie all'autonomia professionale dell'appaltatore, a cui carico permane l'obbligo di "operare correttamente", mentre il committente riserva a suo carico l'obbligo (o meglio il diritto-dovere) di verificare che ciò avvenga, essendo tra l'altro oggi, col D.Lgs. 626/94, responsabile nel merito.

## PARTE SECONDA

### LE FIGURE COINVOLTE NELL'APPALTO

#### 1. IL COMMITTENTE

Il committente rappresenta, in linea generale, il proprietario dell'opera ed è colui che richiede un lavoro o una prestazione ad un'impresa. Quando il committente si configura come ente, azienda o amministrazione pubblica, ha l'obbligo di richiedere<sup>1</sup>, alle imprese esecutrici (o appaltatrici), di predisporre, prima dell'inizio dei lavori, il piano<sup>2</sup> delle misure per la sicurezza fisica dei lavoratori.

Quest'obbligo viene successivamente sancito nella legge quadro in materia di lavori pubblici<sup>3</sup>; il piano di sicurezza entra pertanto a pieno titolo negli obblighi contrattuali e la non osservazione dei suoi contenuti (da parte dell'impresa appaltatrice) costituisce causa di risoluzione del contratto.

L'accettazione di un piano di sicurezza non adeguato<sup>4</sup> agli effettivi rischi che l'esecuzione del lavoro richiesto comporta, e quindi il "consenso" all'inizio dei lavori può, d'altra parte, individuare nel committente un comportamento di "culpa in

---

<sup>1</sup> art. 18 comma 8 legge 55/90

"Le stazioni committenti stabiliscono a carico delle imprese esecutrici l'obbligo di predisporre, prima dell'inizio dei lavori, il piano delle misure per la sicurezza fisica dei lavoratori.

..... omissis

<sup>2</sup> La legislazione vigente non prevede alcuna definizione o linee guida per la stesura del piano; è comunque tecnicamente condiviso quanto segue:

il piano di igiene e sicurezza è il documento redatto dalle imprese prima dell'inizio dei lavori da eseguire, nel quale sono elencati dettagliatamente i vari processi produttivi e costruttivi dell'opera e, con diretto riferimento ai rischi specifici delle lavorazioni da eseguire, le misure di sicurezza da adottare per la salvaguardia dei lavoratori addetti.

La valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 626/94 (art. 4) è cosa diversa dal piano di sicurezza. Deve essere infatti costituita sia da una prima parte che abbia carattere generale (sui rischi tipici dell'attività da parte del datore di lavoro dell'impresa appaltatrice), che da una seconda in cui si effettui specificamente la valutazione per il singolo cantiere (dopo la sua installazione); in questo senso è un processo dinamico che deve essere affrontato con l'evolversi dei lavori (in questo si avvicina al piano di sicurezza).

<sup>3</sup> art. 31 comma 2 Legge 109/94

Il piano di sicurezza forma parte integrante del contratto di appalto o di concessione. Le gravi e ripetute violazioni del piano stesso da parte dell'appaltatore o del concessionario, previa formale costituzione in mora dell'interessato, costituiscono causa di risoluzione del contratto.

.....omissis

<sup>4</sup> Come può essere ad esempio un generico elenco di norme di prevenzione oppure l'assenza nel documento di riferimenti a specifiche lavorazioni.

eligendo”<sup>5</sup> per aver considerato valido un documento che non ha i requisiti che dovrebbe avere. Questa affermazione sembra apparentemente in contraddizione con l’art. 1655 del Codice Civile in cui si dice che il compimento dell’opera è a carico dell’appaltatore con “... organizzazione dei mezzi necessari e gestione a proprio rischio ...”; non è proprio così, infatti dalla giurisprudenza si rileva che: “il committente è responsabile con l’appaltatore dei danni da questo arrecato a terzi nell’esecuzione dell’opera quando risulti che abbia affidato l’incarico a chi palesemente difettava della capacità e mezzi necessari (Cass. 9/11/78 n. 5133)”. Tale lettura dell’art. 1655 viene oggi, inoltre, supportata e confermata dall’art. 7 comma 1 D.Lgs. 626/94 sulla verifica di idoneità tecnico-professionale operata dal committente sull’appaltatore.

Il committente può inoltre essere considerato corresponsabile in caso di infortuni sul lavoro, legati all’inosservanza del piano di sicurezza, per non aver sufficientemente vigilato sull’applicazione di quest’ultimo (attraverso la direzione lavori, art. 31 comma 2 Legge 109/94).

Diversa e più importante si manifesta la sua responsabilità negli appalti scorporati (ovvero nei lavori eseguiti da più imprese contemporaneamente senza la presenza dei suoi dipendenti) o dei lavori svolti in presenza dei suoi dipendenti. Nel primo caso il committente si configura come una sorta di affidatario ed è tenuto pertanto (art. 18 comma 8 Legge 55/90) a curare il coordinamento di tutte le imprese presenti al fine di rendere compatibili fra loro i rispettivi piani di sicurezza. In alternativa può essere affidato il coordinamento, delle varie imprese presenti (e quindi richiedere un piano di sicurezza integrato), all’impresa che nell’esecuzione dei lavori, ha il ruolo preminente.

Nel secondo caso, invece, è esplicitamente previsto<sup>6</sup> che da parte del committente vengano promossi il coordinamento e la cooperazione degli interventi di prevenzione. Questo sta a significare che deve garantire la sicurezza complessiva dell’ambiente di lavoro, integrare la presenza e l’attività dell’impresa appaltatrice con lo svolgimento della propria; praticamente tale compito può essere svolto facendo riferimento a quanto già detto in precedenza (vedi paragrafo relativo al coordinamento e alla cooperazione).

Il committente è tenuto, quindi, a collaborare con l’appaltatore nella predisposizione di un valido “piano di sicurezza integrato” fornendogli informazioni

---

<sup>5</sup> Deriva dall’art. 2049 del Codice Civile: responsabilità dei Padroni e Committenti; identifica la responsabilità oggettiva del datore di lavoro nei confronti dell’attività svolta dal dipendente.

<sup>6</sup> art. 7 D.Lgs. 626/94

... omissis ...

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2.

... omissis ...

sufficienti, precise e tempestive sull'ambiente in cui questi dovrà operare (art. 7 comma 1 sub b D.Lgs. 626/94). Il piano comunque deve esaminare tutte le interferenze e interazioni possibili fra lavoratori e lavorazioni del committente, appaltatore ed eventuali subappaltatori.

## 2. L'APPALTATORE

L'appaltatore è colui che fornisce al committente un'opera o una prestazione con mezzi propri e gestione a proprio rischio; in altre parole è l'imprenditore che organizza e dirige l'attività produttiva oggetto del contratto di appalto. È senz'altro il destinatario principale dell'attuazione di tutte le misure di sicurezza relative alla costruzione dell'opera.

Nella partecipazione a gare di appalto per lavori pubblici, in fase di presentazione della documentazione, ha l'obbligo di indicare che ha tenuto conto, nella preparazione della propria offerta, degli obblighi relativi alle disposizioni in materia di sicurezza<sup>7</sup>. Questo sta a significare che nella predisposizione della richiesta economica (presentata per il lavoro da eseguire) ha tenuto conto di tutti gli oneri economici relativi e derivanti dalla predisposizione degli apprestamenti di sicurezza.

Sono a questo punto ampiamente giustificati e resi necessari il coordinamento e la cooperazione (fra appaltatore e committente) richiesti più volte dal legislatore.

Succede spesso (in opere che richiedono specifiche specializzazioni e sempre svolte nell'unità produttiva del committente), che l'appaltatore si trovi nella condizione di non poter svolgere completamente con mezzi propri la fornitura dell'opera richiesta per cui abbia la necessità di subappaltare alcune prestazioni o attività, in questo caso assume il ruolo di impresa mandataria o capofila (committente di appalti scorporati) e pertanto è tenuto a produrre, in collaborazione con il suo direttore tecnico di cantiere, un piano di sicurezza "integrato" (cioè costituito dalla integrazione di tutti i piani delle imprese subappaltate con il suo e coerente l'ambiente e l'attività del committente primario), e ad attivare il coordinamento delle imprese subappaltate. In questo sistema, l'appaltatore (e con lui il responsabile di cantiere) si colloca come anello di congiunzione o fulcro del sistema prevenzione in quanto è responsabile del coordinamento (appena citato e di cui è promotore) e partecipante al coordinamento promosso dal committente.

---

<sup>7</sup> art. 24 comma 2 DL 406/91

### 3. IL RESPONSABILE DI "CANTIERE"

Va anzitutto precisato che il termine di "cantiere" non va in questo caso riferito al cantiere edile, ma all'area/sezione/sede in cui si svolgono i lavori appaltati.

Il responsabile di "cantiere" è in generale un dipendente della ditta appaltatrice; consiste praticamente nella figura del "responsabile dei lavori" nominato dall'appaltatore ed al quale viene demandata anche la gestione globale del piano di sicurezza.

Su questa figura (un dirigente o quanto meno un preposto) ricadono pertanto tutti gli obblighi di rappresentanza dell'appaltatore nella conduzione dei lavori (senza ovviamente eliminare a quest'ultimo le sue precise e non delegabili responsabilità generali, compresa la scelta di un adeguato direttore tecnico).

Il responsabile di cantiere partecipa (prima dell'inizio dei lavori) con l'appaltatore alla stesura del piano e ne sottoscrive il contenuto, in seguito ha il compito di rendere compatibili i vari piani di sicurezza (se vi sono più imprese presenti contemporaneamente e se l'impresa a cui lui afferisce è quella con il ruolo preminente, mandataria o capofila)<sup>8(8)</sup> facendo eventualmente predisporre un piano di sicurezza integrato. A lui spettano infine l'onere del coordinamento della sicurezza e della vigilanza sulle più imprese presenti.

In merito all'applicazione dell'art. 7 del D.Lgs 626/94, il responsabile di cantiere (quale rappresentante del datore di lavoro appaltatore) partecipa al coordinamento ed alla cooperazione promossi dal committente.

---

<sup>8</sup> art. 18 comma 8 Legge 55/90

... omissis ...

Nell'ipotesi di associazione temporanea di impresa o di consorzio detto obbligo incombe all'impresa mandataria o designata quale capogruppo.

...omissis

## **PARTE TERZA**

### **INDICAZIONI APPLICATIVE**

#### **INTRODUZIONE**

In questa terza ed ultima parte, esamineremo le principali procedure e tipologie di affidamento di appalti, in particolare nell'ambito della pubblica amministrazione, e vedremo per ognuna in quali fasi possono essere operativamente applicate le indicazioni contenute nelle due parti precedenti.

#### **1. PUBBLICO INCANTO (O ASTA PUBBLICA)**

È il procedimento mediante il quale la pubblica amministrazione rende noto al pubblico l'oggetto dell'appalto e le condizioni del contratto cui intende addivenire, raccoglie le offerte dei vari concorrenti e accetta come contraente colui che ha fatto l'offerta migliore.

Nella sua forma più classica e tradizionale consta di vari momenti:

- 1) redazione del capitolato speciale d'appalto e pubblicazione del bando
- 2) ammissione dei concorrenti
- 3) celebrazione dell'incanto
- 4) aggiudicazione

Nella fase 1) - *redazione del capitolato speciale d'appalto e pubblicazione del bando* - Secondo il disposto dell'art. 7 del D.Lgs. 626/94, il capitolato speciale d'appalto e il bando dovranno contenere le indicazioni relative ai requisiti minimi di sicurezza che l'appaltatore dovrà possedere (dovrà essere espressamente previsto che non si darà corso alla stipulazione del contratto ove l'aggiudicatario non fornisca il piano di sicurezza dichiarato in sede di gara).

Per partecipare alla gara i concorrenti dovranno produrre, oltre agli altri documenti richiesti, una dichiarazione sottoscritta dal loro legale rappresentante e autenticata ai sensi della Legge 15/68 da cui risultino i requisiti richiesti, secondo uno schema predisposto dal committente (vedi ad esempio l'allegato 1); da parte del committente dovranno contestualmente essere fornite sommarie ma chiare informazioni sui "rischi particolari" che saranno presenti nell'effettuazione dell'opera o nello svolgimento del servizio per cui si indice l'appalto.

Nella fase 2) - *ammissione dei concorrenti* - saranno esclusi quei concorrenti che non forniscano la dichiarazione richiesta o che non diano sufficienti garanzie in ordine alle loro competenze - abilità - aspetti organizzativi, in ordine alla sicurezza e igiene del lavoro (è necessario che a questa fase collabori il responsabile del servizio prevenzione e protezione dell'azienda committente, o un suo collaboratore, per fornire il supporto delle necessarie competenze tecniche). Le eventuali esclusioni dovranno essere ovviamente motivate.

Nella fase 3) - *celebrazione dell'incanto* - i concorrenti ammessi verranno analizzati anche in ordine alla qualità del loro sistema di prevenzione in relazione allo specifico lavoro da effettuare (qui può essere utile la scheda proposta nell'allegato 3), sempre con la collaborazione di un esperto. Il punteggio assegnato concorrerà, assieme alle altre valutazioni, alla formulazione della graduatoria.

È interessante citare, come riferimento possibile per la valutazione globale, il protocollo d'intesa che secondo notizia di stampa (supplemento economico di "La Repubblica" di lunedì 22 aprile 1996, pag. 9), sta per essere raggiunto a Roma tra Comune e associazioni professionali di architetti, ingegneri e geometri, per una gestione più snella negli appalti inferiori ai 400 milioni. A parte il contesto specifico, la proposta è che la valutazione venga fatta assegnando fino a 15 punti per il "fattore tempo", fino a 25 per il "fattore costo" e fino a 60 per il "fattore professionalità" per un totale massimo di 100 punti. Ad esempio, nei 60 punti del "fattore professionalità" potrebbero essere individuati fino a 20, specifici per il sistema organizzativo della prevenzione.

Nella fase 4) - *aggiudicazione* - una volta assegnato l'incarico al vincitore, sarà completata e dettagliata in modo puntuale ed esauriente l'informazione sui rischi specifici del committente (vedi allegato 2), e saranno definite nel contratto d'appalto tutte le modalità relative alla gestione e controllo della sicurezza sul lavoro.

## **2. LICITAZIONE PRIVATA**

Trattasi di una gara cosiddetta "a concorso limitato" in quanto ad essa possono partecipare solo ditte invitate. In questo caso, la preselezione di queste ditte deve prevedere anche la verifica della loro organizzazione in ordine alla prevenzione e sicurezza del lavoro, mediante apposita dichiarazione richiesta in sede di gara.

Se la preselezione ha tenuto conto di ciò, non sarà necessaria, come nella precedente fattispecie, una valutazione preliminare per escludere le ditte che non presentano i requisiti adeguati, ma il problema andrà gestito unicamente nella seconda fase, quella dell'aggiudicazione della miglior offerta.

Nella predisposizione integrale del contenuto del contratto da parte della pubblica amministrazione, dovranno ovviamente essere fornite le informazioni sommarie ma chiare sui rischi particolari (vedi sopra per la fase 1).

Nel momento in cui si procederà alla valutazione comparata delle offerte e dell'aggiudicazione al miglior offerente (infatti la licitazione privata ha in comune col pubblico incanto il principio della concorrenza e quello dell'aggiudicazione al miglior offerente) si valuterà la qualità del sistema di prevenzione delle ditte partecipanti in relazione allo specifico lavoro da effettuare (vedi sopra per la fase 3).

Avvenuta l'aggiudicazione, vale quanto detto sopra per la fase 4 col vantaggio che in questo caso si verificherà spesso la situazione di lavorare con ditte con cui si è già operato in precedenza; questo dovrebbe costituire un vantaggio dal punto di vista organizzativo e gestionale della sicurezza.

### **3. TRATTATIVA PRIVATA**

In comune con la licitazione privata ha la scelta dei concorrenti da parte della pubblica amministrazione; è una forma di contrattazione caratterizzata dalla mancanza, per la pubblica amministrazione, di vincoli "a priori" nella scelta del contraente che si avvicina al procedimento di formazione dei contratti tra privati. Infatti, dopo avere interpellato una o più ditte, l'amministrazione tratta solo con una di esse, sulla base della offerta più interessante.

Il problema "prevenzione" si pone in modo simile al caso della licitazione privata, sia in fase di preselezione delle ditte da interpellare, che nella valutazione delle offerte, che nella fase di gestione della sicurezza una volta avvenuta l'assegnazione.

Il ricorso alla trattativa privata, per l'appalto di lavori pubblici, è comunque limitato ai casi previsti dall'art. 24 della Legge 109/94.

### **4. APPALTO CONCORSO**

È una forma speciale di licitazione privata con la quale ha in comune la scelta, da parte della pubblica amministrazione delle ditte che possono partecipare alla gara (preselezione), ma da cui differisce per il fatto che le ditte invitate debbono presentare il progetto dell'opera da redigersi sulla base di un piano di massima o di un capitolato-programma forniti dalla pubblica amministrazione.

Allegato

La pubblica amministrazione deve indicare le condizioni e i prezzi base ai quali le ditte partecipanti sono disposte ad eseguire l'opera; si tratta, a ben vedere, di un contratto misto di opera ed appalto.

Nella misura in cui riguarda lavori pubblici - opere edili viene ovviamente ad essere compreso tutto il problema dei piani di sicurezza e della direzione lavori (vedi parte seconda del presente testo, e vale quindi tutto quello che è stato detto in quella sede).

Invece, per i più generali aspetti di prevenzione, il percorso applicativo delle norme del D.Lgs.626/94 ricalca sostanzialmente quello individuato per la licitazione privata.

\* \* \*

Negli allegati 1 ÷ 6 sono riportati gli strumenti informativi che possono essere utilizzati nelle varie fasi di lavoro.

## **ALLEGATI**

1. Esempio delle informazioni sui requisiti tecnico-professionali che le aziende appaltatrici possono fornire ai committenti
2. Esempio di elenco non esaustivo delle informazioni che la ditta committente deve fornire alla ditta appaltatrice in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro
3. Fac-simile di scheda di valutazione dell'appaltatore
4. Fac-simile di contestazione interessante gli operatori
5. Fac-simile di contestazione interessante i preposti
6. Fac-simile di contestazione interessante il capocantiere

**All. 1 - Esempio delle informazioni sui requisiti tecnico-professionali che le aziende appaltatrici possono fornire ai committenti**

---

Ditta .....

Sede legale .....

Responsabile della sicurezza .....

Rappresentante dei lavoratori .....

- Requisiti tecnico-professionali richiesti da legislazioni specifiche; (es. Legge 46/90, conduzione generatori di vapore, conduzione impianti di riscaldamento ecc.)
- Mezzi/attrezzature antinfortunistiche inerenti alla tipologia dei lavori da eseguire
- Formazione professionale (documentata) dei lavoratori impegnati nell'esecuzione dei lavori;
- Formazione professionale (documentata) dei lavoratori che eseguono lavori in aree con impianti in esercizio;
- Mezzi/attrezzature disponibili e/o previsti per l'esecuzione dei lavori;
- Dotazione di dispositivi di protezione individuale; (descrivere e differenziare i DPI dotati di marchio CE da quelli senza)
- Numero e presenza media giornaliera degli operatori previsti per l'esecuzione dei lavori;
- Numero e tipologia degli infortuni occorsi negli ultimi 3 anni;
- Elenco dei lavori simili eseguiti in precedenza (ultimi 3 anni);
- Altre informazioni che l'appaltatore ritiene utile fornire in merito al suo servizio di prevenzione e protezione.

**All. 2 - Esempio di elenco non esaustivo delle informazioni che la ditta committente deve fornire alla ditta appaltatrice in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro**

Ditta .....

Sede legale .....

Stabilimento .....

Contratto di appalto per .....

Responsabile della sicurezza .....

Rappresentante dei lavoratori .....

Sede delle riunioni di coordinamento per gli interventi di prevenzione e protezione .....

**a) Informazioni generali**

- Capannoni/aree/locali ove debbono essere svolti i lavori (allegare copia della planimetria)
- Tipologia produttiva svolta nelle zone oggetto dei lavori;
- Numero di addetti operanti nella zona dei lavori e relativi orari per turni di lavoro.
- Disponibilità di servizi igienici, mensa, spogliatoi;
- Disponibilità di planimetrie su rete fognaria, telefonica, distribuzione acqua, gas combustibili o tecnici;
- Locale adibito al primo intervento di pronto soccorso/cassetta di pronto soccorso;
- Collocazione degli apparecchi telefonici da utilizzare per comunicazioni interne/esterne.
- Attrezzature di proprietà della ditta committente messe a disposizione con l'eventualità dell'uso promiscuo;
- Lavoratori del committente che collaborano con la ditta appaltatrice all'esecuzione dei lavori;
- Impianti pericolosi che devono essere assolutamente eserciti durante i lavori;
- Luoghi presso i quali è data la possibilità di organizzare un deposito dei materiali della ditta appaltatrice

**b) Informazioni specifiche**

- Rischio elettrico  
Distribuzione elettrica interna ed esterna, riferita agli impianti interrati, sotto traccia e/o aerei (allegare planimetria della distribuzione specificando le zone, se esistenti, con presenza di linee elettriche aeree con conduttori non protetti meccanicamente, per le quali i lavori debbono essere svolti ad una distanza superiore ai 5 metri);
- Punti dell'alimentazione elettrica ove è possibile installare quadri elettrici di derivazione per eventuali allacciamenti;
- Rischio di esplosione o incendio; (descrivere i mezzi di estinzione e allegare planimetria delle zone a rischio di esplosione o incendio e collocazione dei mezzi di estinzione e delle vie di esodo)
- Piano di emergenza e/o comportamento da adottare in caso di emergenza;
- Zone interessate alla movimentazione e deposito di carichi;
- Zone per le quali devono essere adottate sistemi e misure di protezione particolari;
- Macchine o impianti per i quali devono essere adottati sistemi e misure di protezione particolari;
- Zone ad accesso controllato per le quali è necessaria un'autorizzazione scritta del committente o del responsabile alla sicurezza;
- Elenco prodotti e materiali pericolosi che possono essere presenti nelle aree interessate dai lavori di cui all'appalto;
- Luoghi per i quali è possibile l'esposizione, per i lavoratori dell'appaltante, ad agenti fisici o chimici;
- Luoghi per i quali è possibile l'esposizione, per i lavoratori dell'appaltante, ad agenti biologici;
- Per l'esecuzione dei lavori edili;
- Tipologia dei solai, delle coperture o dei soppalchi ove la ditta appaltante deve eseguire lavori;
- Accessi previsti da utilizzare per raggiungere le posizioni di lavoro in quota;
- Eventuali sistemi di sicurezza da utilizzarsi in quota;  
(es. uso di cinture di sicurezza da collegare ad idonee strutture con funi di trattenuta già installati dal committente)
- Altre informazioni che il committente ritiene opportuno fornire alla ditta appaltatrice

### All. 3 - Fac-simile di scheda di valutazione dell'appaltatore

Da compilarsi da parte di personale esperto incaricato dal committente:

- al termine dei sopralluoghi in occasione delle valutazioni delle imprese concorrenti agli appalti,
- durante lo svolgimento dei lavori, nei controlli in cantiere, sulle pattuizioni contrattuali riguardanti la sicurezza
- come valutazione finale dell'appaltatore, quale somma dei risultati nei controlli di cui sopra.

ATTIVITÀ DI SICUREZZA		PUNTEGGIO MASSIMO (1) ASSEGNABILE		PUNTEGGIO ASSEGNATO
ORGANIZZAZIONE				
FORMAZIONE ALLA SICUREZZA DEL PERSONALE				
MEZZI D'OPERA E OPERE PROVVISORIALI				
ATTREZZATURE E MEZZI PROTETTIVI				
CONTROLLI E VERIFICHE				
SITUAZIONE INFORTUNI				
(2).....				
.....				
NOTE	TOTALI	100		
	VALUTAZIONE (3)		75÷100%	OTTIMO
			50÷75%	BUONO
			25÷50%	SUFFICIENTE
			0.25%	INSUFFICIENTE

(1) definire il punteggio massimo assegnabile alle singole attività, tenendo conto dei vari fattori di rischio presenti nei lavori

(2) compilare le attività tenendo conto degli impegni contrattuali in tema di sicurezza

(3)  $(\text{punteggio assegnato} / \text{punteggio massimo assegnabile}) \times 100 = \text{Valutazione}$

Allegato

#### All. 4 - Fac-simile di contestazione interessante gli operatori

Spett.le  
Impresa .....

Cantiere di .....

Oggetto:  *riferimenti al contratto e/o all'ordine*

*Prevenzione infortuni*

*Eventuali indicazioni: zone di lavoro, tipo di lavoro*

Durante un nostro sopralluogo (ore ..... del .....) sui lavori in oggetto, abbiamo notato quanto segue:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) i Vs. operatori, Sig. ....

Abbiamo fatto constatare quanto sopra al Vs. responsabile, al quale nello stesso tempo è stato fatto divieto di continuare il lavoro fino a quando la situazione non fosse stata normalizzata.

Vi invitiamo a dare più precise disposizioni in materia di prevenzione infortuni ai Vs. dipendenti, per evitare situazioni di pericolo sui lavori e nostri provvedimenti a carico della Vs. Impresa.

Rimaniamo in attesa di conoscere a stretto giro di posta i provvedimenti da voi adottati nei confronti dei Vs. operatori, Sig. ....

Per il Committente  
(il responsabile in cantiere)

Allegato

## All. 5 - Fac-simile di contestazione interessante i preposti

Spett.le  
Impresa .....  
Cantiere di .....

Oggetto:  *riferimenti al contratto e/o all'ordine  
Prevenzione infortuni  
Eventuali indicazioni: zone di lavoro, tipo di lavoro*

Durante un nostro sopralluogo (ore ..... del .....) sui lavori in oggetto, abbiamo notato quanto segue:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

Il Vs. Capo Squadra (Assistente), Sig. ...., presente sul posto, non aveva preso nessun provvedimento per ovviare a tali situazioni di pericolo. Tali provvedimenti sono contemplati dalla documentazione contrattuale.

Abbiamo fatto presente quanto sopra al Vs. responsabile, al quale nello stesso tempo è stato fatto divieto di continuare il lavoro fino a quando la situazione non fosse stata normalizzata.

Disponiamo l'allontanamento dallo stabilimento del Vs. Capo Squadra, Sig. .... per un periodo di n° ..... giorni a partire da .....

Vi invitiamo a dare più precise disposizioni in materia di prevenzione infortuni ai Vs. dipendenti, per evitare situazioni di pericolo sui lavori e nostri ulteriori provvedimenti contrattuali nei riguardi della Vs. Impresa.

Per il Committente  
(il responsabile in cantiere)

Allegato

## All. 6 - Fac-simile di contestazione interessante il Capocantiere

Spett.le  
Impresa .....  
Via .....  
(Sede Sociale)

Oggetto:  *riferimenti al contratto e/o all'ordine  
Prevenzione infortuni  
Eventuali indicazioni: zone di lavoro, tipo di lavoro  
Provvedimenti contrattuali*

Rif. Ns. Lettera n° ..... del .....

Ns. Lettera n° ..... del .....

Durante un nostro sopralluogo (ore ..... del .....) sui lavori in oggetto, abbiamo notato quanto segue:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

Quanto sopra è stato fatto constatare al Vs. responsabile, Sig. ....

Non è la prima volta che nei riguardi della Vs. Impresa vengono constatate situazioni di pericolo sui lavori del cantiere (come da comunicazione in riferimento).

Per quanto sopra, abbiamo fatto divieto di proseguire il lavoro nelle condizioni di pericolo constatate e disponiamo per ora l'allontanamento dall'area dello stabilimento del Vs. responsabile del cantiere, Sig. .... per n° ..... giorni a partire dal .....

Vogliate farci conoscere a stretto giro di posta il nome del Vs. Capocantiere che sostituirà il Sig. .... durante la sua assenza.

Vi invitiamo a dare più precise disposizioni ai Vs. dipendenti responsabili in materia di prevenzione infortuni, per evitare situazioni di pericolo sui lavori e ulteriori nostri provvedimenti contrattuali nei riguardi della Vs. Impresa.

Per il Committente  
(il responsabile firmatario del contratto)

## BIBLIOGRAFIA

- Legge 23 ottobre 1960, n. 1369 *"Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera degli appalti di opere e di servizi"*
- Circolare Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 13 del 20 gennaio 1982. *"Sicurezza nell'edilizia: sistemi e mezzi anticaduta, produzione e montaggio degli elementi prefabbricati in c.a. e c.a.p., manutenzione delle gru a torre automontanti."*
- Vedovato Vittorio, *La sicurezza sul lavoro negli appalti*. Milano: Pirola Editore, 1988
- Legge 5 marzo 1990, n. 46 *"Norme per la sicurezza degli impianti"*
- Legge 19 marzo 1990, n. 55 *"Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale"*
- DPR 6 dicembre 1991, n. 447 *"Regolamento di attuazione della Legge 5 marzo 1990, n. 46, in materia di sicurezza degli impianti"*
- Legge 11 febbraio 1994, n. 109 *"Legge quadro in materia di lavori pubblici"*.
- Bozza di decreto di recepimento della direttiva 92/57 CEE
- Quasco (a cura di), CNR Progetto finalizzato edilizia, *Sicurezza e qualità del lavoro nel processo edilizio*. Roma: Dei - Tipografia del genio civile, 1994.
- Zanieri G., Gatti S., Parello G., *Piano su Piano: metodo e contenuto per un seminario di formazione sul piano di sicurezza*. USL 15, Genova, 1993.
- Cianflone A., *L'appalto di opere pubbliche*. Milano: Giuffrè Editore, 1993
- Decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494 *"Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili"*



PUBBLICAZIONI A CURA DELLA REGIONE EMILIA-  
ROMAGNA NEL SETTORE DELLA PREVENZIONE NEI  
LUOGHI DI VITA E DI LAVORO

**Collana "DOSSIER"**

1. *Centrale a carbone "Rete 2": valutazione dei rischi*, Bologna, 1990. (\*)
2. *Igiene e medicina del lavoro: componente della assistenza sanitaria di base. Servizi di igiene e medicina del lavoro. (Traduzione di rapporti OMS)*, Bologna, 1990. (\*)
3. *Il rumore nella ceramica: prevenzione e bonifica*, Bologna, 1990. (\*)
4. *Catalogo collettivo dei periodici per la prevenzione. I edizione - 1990*, Bologna, 1990. (\*)
5. *Catalogo delle biblioteche SEDI - CID - CEDOC e Servizio documentazione e informazione dell'ISPESL*, Bologna, 1990. (\*)
6. *Lavoratori immigrati e attività dei servizi di medicina preventiva e igiene del lavoro*, Bologna, 1991. (\*)
7. *Radioattività naturale nelle abitazioni*, Bologna, 1991.
8. *Educazione alimentare e tutela del consumatore "Seminario regionale Bologna 1-2 marzo 1990"*, Bologna, 1991.
9. *Guida alle banche dati per la prevenzione*, Bologna, 1992.
10. *Metodologia, strumenti e protocolli operativi del piano dipartimentale di prevenzione nel comparto rivestimenti superficiali e affini della provincia di Bologna*, Bologna, 1992.
11. *I Coordinamenti dei Servizi per l'Educazione sanitaria (CSES): funzioni, risorse e problemi. Sintesi di un'indagine svolta nell'ambito dei programmi di ricerca sanitaria finalizzata (1989 - 1990)*, Bologna, 1992. (\*)
12. *Epi Info versione 5. Un programma di elaborazione testi, archiviazione dati e analisi statistica per praticare l'epidemiologia su personal computer. Programma (dischetto A). Manuale d'uso (dischetto B). Manuale introduttivo*, Bologna, 1992.
13. *Catalogo collettivo dei periodici per la prevenzione in Emilia Romagna. 2a ed.*, Bologna, 1992.
14. *Amianto 1986-1993. Legislazione, rassegna bibliografica, studi italiani di mortalità, proposte operative*, Bologna, 1993. (\*)

---

(\*) volumi disponibili presso il CDS

15. *Rischi ambientali, alimentari e occupazionali, Attività di prevenzione e controllo nelle USL dell'Emilia-Romagna*. 1991, Bologna, 1993. (\*)
16. *La valutazione della qualità nei Servizi di igiene pubblica delle USL dell'Emilia-Romagna*, 1991, Bologna, 1993. (\*)
17. *Metodi analitici per lo studio delle matrici alimentari*, Bologna, 1993.
18. *Venti anni di cultura per la prevenzione*, Bologna, 1994.
19. *La valutazione della qualità nei Servizi di igiene pubblica dell'Emilia-Romagna* 1992, Bologna, 1994.
20. *Rischi ambientali, alimentari e occupazionali, Attività di prevenzione e controllo nelle USL dell'Emilia-Romagna*. 1992, Bologna, 1994. (\*)
21. *Atlante regionale degli infortuni sul lavoro*. 1986-1991. 2 volumi, Bologna, 1994.
22. *Atlante degli infortuni sul lavoro del distretto di Ravenna*. 1989-1992, Ravenna, 1994. (\*)
23. *5a Conferenza europea sui rischi professionali*. Riccione, 7-9 ottobre 1994, Bologna, 1994.
24. *La valutazione della qualità nei Servizi di igiene pubblica dell'Emilia-Romagna* 1993, Bologna, 1995. (\*)
25. *Rischi ambientali, alimentari e occupazionali, Attività di prevenzione e controllo nelle USL dell'Emilia-Romagna*. 1993, Bologna, 1995. (\*)
26. *La valutazione della qualità nei Servizi di igiene pubblica dell'Emilia-Romagna. Sintesi del triennio 1992-1994. Dati relativi al 1994*, Bologna, 1996.
27. *Lavoro e salute. Atti della 5a Conferenza europea sui rischi professionali*. Riccione, 7-9 ottobre 1994, Bologna, 1996. (\*)
28. *Gli scavi in sotterraneo. Analisi dei rischi e normativa in materia di sicurezza*, Ravenna, 1996. (\*)
29. *La radioattività ambientale nel nuovo assetto istituzionale*. Convegno Nazionale AIRP, Ravenna, 1997. (\*)
30. *Metodi microbiologici per lo studio delle matrici alimentari*, Ravenna, 1997.
31. *Valutazione della qualità dello screening del carcinoma della cervice uterina*; Ravenna, 1997. (\*)
32. *Valutazione della qualità dello screening mammografico del carcinoma della mammella*, Ravenna, 1997.
33. *Processi comunicativi negli screening del tumore del collo dell'utero e della mammella (parte generale)*. Proposta di linee guida, Ravenna, 1997. (\*)

34. *EPI INFO versione 6*. Ravenna, 1997.
35. *Come rispondere alle 100 domande più frequenti negli screening del tumore del collo dell'utero. Vademecum per gli operatori di front-office*, Ravenna, 1998. (\*)
36. *Come rispondere alle 100 domande più frequenti negli screening del tumore della mammella. Vademecum per gli operatori di front-office*, Ravenna, 1998.
37. *Centri di Produzione Pasti. Guida per l'applicazione del sistema HACCP*, Ravenna, 1998. (\*)
38. *La comunicazione e l'educazione per la prevenzione dell'AIDS*, Ravenna, 1998. (\*)
39. *Rapporti tecnici della Task Force D.Lgs 626/94 - 1995-1997*, Ravenna, 1998. (\*)
40. *Progetti di educazione alla salute nelle Aziende sanitarie dell'Emilia Romagna. Catalogo 1995 - 1997*, Ravenna, 1999. (\*)

### Collana "CONTRIBUTI"

1. *I nuovi insediamenti produttivi. Prevenzione e controllo nella progettazione e ristrutturazione degli ambienti di lavoro*, Parma, 1982.
2. *La prevenzione dei danni da rumore. Indicazioni metodologiche ed organizzative*, Reggio Emilia, 1983.
3. *Il sistema informativo regionale per la prevenzione dei danni da lavoro. Orientamenti per la formazione e l'aggiornamento degli operatori*, Ravenna, 1983. (\*)
4. *La prevenzione nel settore delle calzature*, Lugo, 1983.
5. *Le lavorazioni ceramiche di decoro a mano e terzo fuoco. Indagine conoscitiva nelle province di Modena e Reggio Emilia*, Vignola, 1983. (\*)
6. *La prevenzione nel settore delle calzature. II*, Lugo, 1984.
7. *Indagini sanitarie per la prevenzione nei luoghi di lavoro. Una proposta operativa*, Bologna, 1984.
8. *Tossicologia industriale. Indicazioni metodologiche ed organizzative per i Servizi di prevenzione*, Montecchio Emilia, 1984.
9. *Presidi multizonali di prevenzione. Orientamenti per l'organizzazione dei Settori impiantistico e fisico-ambientale*, Modena, 1985.
10. *I rischi professionali in agricoltura. Contributi per l'attuazione di un "piano mirato" di prevenzione*, San Giorgio di Piano, 1985.
11. *I rischi da lavoro in gravidanza*, Scandiano, 1985.

12. *Esposizione professionale a Stirene. Esperienze di prevenzione e ricerche in Emilia-Romagna*, Correggio, 1985.
13. *Radiazioni non ionizzanti. Rischi da radiofrequenze e microonde*, Rimini, 1985.
14. *Comparto ospedaliero: Prevenzione dei rischi elettrici e da anestetici nelle sale operatorie*, Ferrara, 1985.
15. *Rischi da radiazioni ionizzanti. L'esposizione del paziente in radiodiagnostica*, Piacenza, 1986.
16. *Prevenzione degli infortuni in ceramica*, Scandiano, 1986.
17. *La soglia uditiva di soggetti non esposti a rumore professionale*, Imola, 1987.
18. *Il lavoro, la sua organizzazione, la sua qualità oggi*, Lugo (RA), 1987.
19. *Le attività sanitarie nei Servizi di medicina preventiva ed igiene del lavoro*, Ferrara, 1987.
20. *Il monitoraggio biologico nei Presidi multizonali di prevenzione*, Bologna, 1988.
21. *Introduzione all'analisi organizzativa dei Servizi di prevenzione*, Bologna, 1989 (\*)
22. *Educazione sanitaria: esperienze - metodologia - organizzazione in Emilia-Romagna*, Modena, 1989.
23. *Produzione, lavoro, ambiente. Seminario nazionale SNOP, Parma giugno 1989*, Langhirano, 1990. (\*)
24. *Promozione della qualità dei dati nel monitoraggio biologico*, Bologna, 1990. (\*)
25. *Impieghi medici delle radiazioni non ionizzanti*, Modena, 1990.
26. *I Servizi di Igiene pubblica. Da un corso di formazione per i nuovi operatori*, Forlì, 1991. (\*)
27. *Il comparto delle resine poliestere rinforzate con fibre di vetro. Manuale di prevenzione*, Correggio, 1992. (\*)
28. *Infortuni in edilizia. Immagini di danno e di prevenzione*, Bologna, 1992.
29. *Dalle soluzioni verso le soluzioni*, Modena, 1992.
30. *Monitoraggio aerobiologico in Emilia-Romagna*, Ferrara, 1993.
31. *Salute e sicurezza nella scuola*, San Lazzaro di Savena (BO), 1993.
32. *L'educazione alla salute nelle USL. Problemi e prospettive*, San Lazzaro di Savena (BO), 1993.
33. *Il dipartimento di prevenzione*, San Lazzaro di Savena (BO), 1993. (\*)

34. *Valori di riferimento per il calcolo della soglia uditiva attesa di maschi e femmine per anno di età, Carpi (MO), 1993. (\*)*
35. *Metodi di valutazione del rischio chimico. Il piano dipartimentale galvaniche a Bologna, Bologna, 1993.*
36. *Salute e ambiente, San Lazzaro di Savena (BO), 1993. (\*)*
37. *Dalle soluzioni verso le soluzioni 2, Bologna, 1994. (\*)*
38. *Obiettivo qualità in sanità pubblica. Una esperienza regionale, Fidenza, 1994.*
39. *La prevenzione AIDS in ambito scolastico nella regione Emilia-Romagna, Rimini, 1994. (\*)*
40. *Il Dipartimento di Prevenzione. Ipotesi e proposte operative, Ravenna, 1994.*
41. *La formazione degli alimentaristi. Progettazione degli interventi educativi, Parma, 1995.*
42. *I tumori in Emilia-Romagna, Modena, 1997*

### **Collana "MATERIALI"**

1. *Contaminazione microbica degli oli lubrificanti da taglio, Bologna, luglio 1985.*
2. *Sicurezza del lavoro: evoluzione normativa e funzioni di vigilanza, Bologna, febbraio 1986.*
3. *Commissione tecnica regionale per i problemi della prevenzione nei luoghi di lavoro, Programmazione e organizzazione delle attività di prevenzione nei luoghi di lavoro. Orientamenti e proposte secondo il Piano sanitario regionale, Bologna, febbraio 1986.*
4. *Valutazione medico legale del danno uditivo da rumore, Bologna, marzo 1986.*
5. *Educazione alla salute e prevenzione nei luoghi di lavoro, Bologna, aprile 1987.*
6. *Iniziative legislative in materia di prevenzione, Bologna, settembre 1988.*
7. *Le indagini parlamentari sulle attività di prevenzione, Bologna, febbraio 1990.*
8. *La rete di prevenzione dei rischi produttivi, lavorativi ed ambientali. Le attività di prevenzione nei luoghi di lavoro in Emilia-Romagna (1989), Bologna, agosto 1990.*
9. *Le patologie professionali da vibrazioni. Aspetti preventivi, penali, assicurativi, Bologna, gennaio 1991.*
10. *Programma regionale degli interventi per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS, Bologna, febbraio 1991.*

11. *Produzione e commercializzazione di prodotti alimentari surgelati*, Bologna, maggio 1991.
- 11a. *Programma regionale "Neoplasie". Linee di indirizzo tecnico-scientifico per l'attuazione del 2° Piano sanitario regionale*, Bologna, settembre 1992.
12. *Norme di polizia mineraria per cave a cielo aperto ed acque minerali e termali nella Regione Emilia-Romagna*, (Ristampa aggiornata) Bologna, aprile 1994.
13. *Strategie di controllo della malattia neoplastica in Emilia Romagna. I registri tumori e gli screening*, Bologna, aprile 1994.
14. *Programma di gestione informatizzata dei dati di attività in edilizia inerenti la sicurezza*, Bologna, luglio 1994.
15. *I formaggi prodotti in Emilia-Romagna. Valutazione igienico-sanitaria, aspetti tecnologici e legislativi*, Bologna, luglio 1994.
16. *Protocollo controlli di qualità su apparecchi portatili con intensificatore di brillantezza e catena televisiva (IBTV)*, Bologna, dicembre 1994.
17. *Raccolta normativa sugli apparecchi a pressione. Esclusioni ed esoneri*, (Ristampa aggiornata) Bologna, settembre 1996.
18. *Normativa sulla raccolta e commercializzazione dei funghi epigei freschi e conservati*, Bologna, agosto 1996.
19. *Apparecchi ed impianti a pressione di vapore e di gas. Obblighi e competenze per installazione ed esercizio*, Bologna, settembre 1996.
20. *Raccolta della normativa regionale inerente l'AIDS*, Bologna, settembre 1997.
21. *Igiene e sicurezza sul lavoro. Norme e sanzioni*, Bologna, novembre 1997.
22. *Anomalie degli apparecchi a pressione*, Bologna, marzo 1999.