

GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- ◆ **DISTACCO DEL LAVORATORE, I SOGGETTI OBBLIGATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA**
- ◆ **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, A BREVE NUOVO STANDARD SUI SISTEMI DI GESTIONE**
- ◆ **CASSAZIONE SU PRINCIPIO DELLA MIGLIOR SICUREZZA TECNOLOGICA FATTIBILE**
- ◆ **VOLONTARI VVF E ADDETTI ANTINCENDIO IN AZIENDA, I REQUISITI RICHIESTI**
- ◆ **LAVORO A VOUCHER, COME VANNO TUTELATE SALUTE E SICUREZZA**

NEWS

INTERPELLO: SORVEGLIANZA SANITARIA PER I LAVORATORI DISTACCATI

Il distacco di un lavoratore si ha quando un Datore di Lavoro (c.d. distaccante), mette temporaneamente a disposizione di un altro Datore di Lavoro (c.d. distaccatario), uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività. Si tratta di una forma contrattuale regolata dall'art. 30 del D. Lgs. 10/9/2003 n. 276 (cosiddetta "legge Biagi"), secondo il quale il distacco ricorre quando 'un Datore di Lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa'. Il distaccante rimane pienamente Datore di Lavoro, titolare del rapporto di lavoro, ed ha la disponibilità di modificare il contratto di lavoro e di adottare provvedimenti di natura disciplinare. Il D.Lgs. n. 81/2008 dedica alla figura del distacco il comma 6 dell'art. 3, dove si chiarisce che **gli obblighi datoriali in materia di prevenzione e protezione sono in capo al distaccatario, mentre quelli informativo e formativo sui rischi "tipici", quindi "specifici",**

connessi alla mansione rimangono ancora in capo al distaccante. Sui compiti e sulle responsabilità di chi opera il distacco e di chi ne beneficia restano però ancora incertezze e dubbi, evidenziati anche da un recente quesito posto alla Commissione Interpelli. L'Interpello n. 8/2016 del 12 maggio 2016 sulla corretta interpretazione dell'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008", contiene infatti un parere della Commissione Interpelli proprio sul tema degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria nell'ipotesi di distacco del lavoratore. In particolare, chi propone l'interpello chiede di sapere **'nei casi di distacco del personale dalla società capogruppo a società controllate, o viceversa, su quale delle due società, distaccante ovvero distaccataria, sorge l'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 D.Lgs. 81/2008 e di tutti i procedimenti ad essa connessi e/o collegati'**. Come sempre, la Commissione fa alcune premesse normative. Viene innanzitutto ripreso il comma 6 dell'articolo 3 (Campo di applicazione) del D.Lgs. 81/2008.

Articolo 3 - Campo di applicazione 6. Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del D. Lgs. 10.09. 2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante

Viene poi ribadito il contenuto dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, nel quale, come già illustrato, è previsto che *"l'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di Lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa"*. Fatte queste premesse la Commissione Interpelli fornisce le seguenti indicazioni. **In caso di distacco dei lavoratori "gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombono, in modo differenziato, sia sul**

Datore di Lavoro che ha disposto il distacco (distaccante) che sul beneficiario della prestazione (distaccatario)". In particolare "sulla base della normativa indicata in premessa, sul primo grava l'obbligo di *'informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato'*". E al secondo (distaccatario) "spetta invece l'onere, a norma del medesimo articolo, di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria".

PROSSIMA LA SOSTITUZIONE DELLO STANDARD BS OHSAS 18001:2007 SUI SISTEMI DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il British Standard BS OHSAS 18001:2007, insieme con la guida di riferimento OHSAS 18002, ha fornito fino ad oggi le basi per lo sviluppo e il rispetto del sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro riconosciuto a livello internazionale. Dalla metà del 2013, il nuovo Standard internazionale ISO 45001 per la gestione

della salute e della sicurezza sul lavoro è in fase di sviluppo da parte del gruppo di lavoro ISO/PC 283 dell'"International Standards Organisation". A seguito della pubblicazione della ISO 45001, è previsto che il British Standard BS OHSAS 18001 del 2007 venga ritirato dal "British Standards Institution" (BSI).

Prevista per ottobre prossimo la pubblicazione della iso 45001:2016

Le aziende che sono certificate BS OHSAS 18001:2007 dovranno cambiare i propri sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro quando lo IAF confermerà la ISO 45001:2016

come nuovo criterio di certificazione. La ISO 45001 avrà la cosiddetta "Struttura di Alto Livello":

- **identica struttura per tutti i sistemi di gestione**
- **stesso utilizzo di testi e terminologia**
- **standard più facili da capire**
- **applicazione più efficiente di sistemi di gestione integrati**

I dieci principali paragrafi della Iso 45001:

- 1 Scope
- 2 Normative references
- 3 Terms and definitions
- 4 Context of the organization
- 5 Leadership
- 6 Planning
- 7 Support
- 8 Operations

È già chiaro che la nuova ISO 45001, come l'esistente BS OHSAS 18001:2007, continuerà a basarsi sul modello "Plan-Do-Check-Act". Ecco i principali cambiamenti rispetto al BS 18001:2007:

Maggior risalto assegnato al contesto dell'organizzazione

Le organizzazioni devono identificare tutti gli aspetti esterni e interni che hanno un significativo impatto sulla realizzazione dei loro obiettivi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. Questo implica che l'organizzazione deve guardare oltre i suoi stessi dipendenti e considerare le condizioni di lavoro lungo tutta la catena del valore. I rischi della sicurezza non possono essere affidati all'esterno; le condizioni dei lavoratori esterni che operano per l'azienda on site e quelle dei fornitori esterni all'interno delle organizzazioni dovranno essere prese fortemente e attentamente in considerazione.

Maggiore ruolo assegnato al top management

Il Top management deve dimostrare leadership e impegno nel gestire la salute e la sicurezza sul lavoro, integrando maggiormente nei processi la protezione della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro, evitando così di delegare tale compito.

Maggior rilievo al processo di miglioramento

In futuro, le aziende dovranno introdurre un processo a sé stante per identificare e descrivere chiaramente le opportunità di miglioramento

della salute e della sicurezza sul lavoro. Tali opportunità possono sorgere da:

- cambiamenti organizzativi
- eliminazione dei rischi della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro
- adeguamento delle condizioni di lavoro ai bisogni dei dipendenti anche a seguito di un loro coinvolgimento diretto

Maggiore possibilità di integrazione con gli altri schemi

L'integrazione del sistema di gestione OH&S con il sistema di gestione generale ISO viene semplificata dal fatto che la nuova ISO 45001 avrà la stessa struttura degli standard ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. I nuovi requisiti comporteranno sicuramente tempo e impegno aggiuntivi, che verranno però compensati da un risultato finale altamente proficuo: che la ISO 45001 sia decisamente indirizzata al futuro rappresenta un cambiamento molto positivo, in quanto lo standard porterà le organizzazioni verso il successo economico e lo sviluppo sostenibile.

CASSAZIONE SUL PRINCIPIO DELLA MIGLIORE SICUREZZA TECNOLOGICA FATTIBILE

E' un principio acclarato quello della migliore tecnologia fattibile, in base al quale l'imprenditore, per garantire la sicurezza dei lavoratori, deve procedere ad una sostituzione delle tecnologie precedentemente adottate con quelle più innovative. Nella sentenza n° 3616 del 27 gennaio 2016, la Corte di Cassazione ha stabilito come non si possa però

pretendere che l'imprenditore le sostituisca immediatamente, giacché occorre prima compiere una complessiva valutazione dei tempi, delle modalità e dei costi dell'innovazione, sempre nell'ipotesi che i sistemi già adottati siano comunque idonei ad assicurare un livello elevato di sicurezza.

VOLONTARI VVF E ADDETTI ANTINCENDIO IN AZIENDA

E' stata pubblicata dal Ministero dell'Interno la nota 7899 del 3 maggio 2016, che informa sul riconoscimento dell'attività formativa dei Vigili

del Fuoco Volontari prevista per gli incaricati "dell'attività di prevenzione incendi e lotta

antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato"

Considerati i programmi dei corsi di formazione per gli addetti nelle aziende a rischio d'incendio elevato, nonché i programmi di formazione iniziale e di addestramento periodico dei Vigili del Fuoco Volontari, questi ultimi potranno richiedere ai Comandi Provinciali dei Vigili del Fuoco presso cui sono iscritti il rilascio dell'attestazione di idoneità per attività a rischio elevato d'incendio.

Essi dovranno avere i seguenti requisiti:

- Essere iscritti negli elenchi di cui all'art.6 del D.Lgs. n° 139/2006

- Aver superato il corso di addestramento iniziale
- Per il personale discontinuo, aver compiuto almeno un periodo di richiamo in servizio nell'ultimo quinquennio
- Per il personale volontario che presta servizio presso i distaccamenti volontari, aver effettuato non meno di 10 interventi o, in alternativa, non meno di 10 turni di servizio nell'ultimo quinquennio

I Comandi Provinciali dei Vigili del Fuoco, previa verifica della documentazione presentata e dei requisiti, rilasceranno all'interessato l'attestato di idoneità per attività a rischio d'incendio elevato.

CAMPI ELETTROMAGNETICI – PUBBLICATA UNA GUIDA DI BUONE PRASSI

Il metodo più efficace per la prevenzione dei rischi correlati all'esposizione ai campi elettromagnetici nei luoghi di lavoro è quello di eliminare i pericoli, ad esempio sostituendo processi e apparecchiature e eliminando o riducendo i campi elettromagnetici prodotti. Se non è tuttavia possibile diminuire i rischi con provvedimenti di eliminazione o sostituzione, bisognerà adottare disposizioni supplementari, come le misure tecniche, che offrono una protezione collettiva e combattono i rischi alla fonte. Tuttavia, in alcune situazioni potrebbe essere "impossibile ridurre al minimo i rischi Commissione europea "

derivanti dai campi elettromagnetici mediante misure tecniche". E in questi casi bisogna considerare l'opportunità di ricorrere invece a misure organizzative, che "devono comunque prevedere la protezione collettiva, ma poiché solitamente dipendono dalle azioni delle persone sulla base delle informazioni disponibili, la loro efficacia sarà proporzionale alle azioni di tali persone". In tal senso è stata pubblicata dalla Commissione Europea una Guida delle buone prassi per aiutare i Datori di Lavoro a ottemperare agli obblighi previsti della Direttiva europea 2013/35/UE (direttiva EMF).

[Guida non vincolante di buone prassi per l'attuazione della direttiva 2013/35/UE relativa ai campi elettromagnetici. Volume 1: Guida pratica", versione in italiano](#)

PRINCIPALI SCADENZE

31 Maggio 2016 – DICHIARAZIONE ANNUALE F-GAS

Entro tale data gli operatori devono trasmettere on line la Dichiarazione F-Gas sulle emissioni di gas fluorurati registrate nel 2015 tramite l'apposita piattaforma istituita presso l'Ispra, Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (<http://www.sinanet.isprambiente.it/it/siaispra/fgas>). L'operatore obbligato a presentare la Dichiarazione

è la persona fisica o giuridica preposta al controllo del funzionamento tecnico e della gestione ordinaria delle apparecchiature e degli impianti, che ha libero accesso all'impianto ed è dotato di potere decisionale riguardo le modifiche tecniche e le quantità di gas fluorurati. A questo proposito, il DPR 43/2012 stabilisce che il proprietario dell'apparecchiatura o dell'impianto è considerato operatore se non ha delegato a terzi l'effettivo controllo sul funzionamento tecnico degli stessi. Gli operatori delle applicazioni fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria, pompe di calore, nonché dei sistemi fissi di protezione antincendio contenenti 3 kg o più di gas fluorurati ad effetto serra devono dichiarare al Ministero dell'Ambiente la quantità di emissioni in atmosfera dell'anno precedente sulla base dei dati contenuti nel relativo registro di impianto. Il mancato adempimento di tale obbligo, disciplinato dall'art. 16 dello stesso DPR 43/2012 (attuazione del regolamento 842/2006/CE su taluni gas ad effetto serra), è punito dal D. Lgs. 26/2013 con una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 10 mila euro.

AESIS S.R.L FORNISCE IL SERVIZIO DI CONSULENZA NELL'AMBITO DI TALE MATERIA

1 Giugno 2016 – ADEGUAMENTO ALLA DIRETTIVA “SEVESO III” -

Lo scorso 29/07/2015 è entrato in vigore il D.Lgs. n.105/2015, recepimento della Direttiva 2012/18/UE, cosiddetta Seveso III, che ha abrogato il D.Lgs. 334/99 (Seveso II). La nuova direttiva ha previsto delle scadenze entro cui i gestori devono adeguarsi alla nuova Direttiva. In particolare, entro il 1 giugno 2016 gli stabilimenti preesistenti devono aggiornare e inviare la notifica alle autorità competenti e redigere il documento che definisce la propria politica di prevenzione. Inoltre, gli stabilimenti che oltrepassano la soglia superiore dovranno entro tale data inviare il rapporto di sicurezza al CTR e adottare il piano di emergenza interna ed esterna conformemente a quanto previsto dalla nuova normativa.

20 luglio 2016 – CONSORZIO NAZIONALE IMBALLAGGI (CONAI)

Denuncia periodica imballaggi del mese precedente. Ai sensi dell'art. 7, commi 9-10, regolamento CONAI, il 20 luglio è l'ultimo giorno, per i produttori o utilizzatori di imballaggi iscritti al Consorzio e in regime di dichiarazione mensile, per presentare la denuncia e calcolare, sulla base delle fatture emesse o dei documenti ricevuti, il contributo prelevato o dovuto nel mese precedente. Vanno distinti, a questo proposito, gli importi relativi a ciascuna tipologia di materiali ed indicato il corrispondente consorzio di appartenenza. Gli importi che si riferiscono alla dichiarazione presentata dovranno essere versati al CONAI entro i 90 giorni seguenti, su uno o più dei sei conti correnti bancari, ciascuno pertinente ad una determinata classificazione di materiali (acciaio, alluminio, carta, legno, plastica e vetro). Le successive e analoghe scadenze cadranno il 20 di ogni mese.

APPROFONDIMENTI

LAVORO ACCESSORIO

Una delle innovazioni più significative della c.d. riforma “Biagi”, contenuta nel D.Lgs. 276/2003, è stata certamente quella del lavoro accessorio o *“voucher”*. Attraverso questa particolare

tipologia contrattuale, il legislatore ha voluto regolamentare l'area dei lavori caratterizzati dall'elemento dell' occasionalità che, fino ad allora, sotto il profilo normativo, erano sospesi

nel limbo. Nel corso del tempo, però, tale disciplina ha subito profondi cambiamenti, fino a quello, ultimo, del “job act”, che ha confermato una chiara apertura verso un utilizzo del lavoro accessorio. La risposta delle aziende non si è fatta attendere e gli innegabili vantaggi, legati soprattutto ad un costo orario molto contenuto, hanno portato al risultato tangibile di un massiccio ricorso al lavoro accessorio, in alcuni casi addirittura abnorme, in molti settori produttivi,. Questo nuovo assetto normativo ha reso necessaria una diversa regolamentazione della tutela dei lavoratori per quanto riguarda la salute e la sicurezza. Infatti, l’art 20 c. lett a) del D.Lgs. 151/2015, nel rimodulare il campo applicativo del D.Lgs 81/2008 ha, in sintesi apportato le seguenti modifiche.

☞ Ai prestatori di lavoro accessorio occupati da imprese e professionisti si applica il D.Lgs 81/2008 (cfr. art. 3 c.8 D.Lgs. 81/2008), mentre negli altri casi si applica il regime di tutela più limitato già previsto per i lavoratori autonomi dall’art. 21 del DLgs 81/2008. Restano esclusi dall’applicazione del DLgs. 81/2008: i piccoli lavori domestici, l’insegnamento privato supplementare, l’assistenza domiciliare. Le aziende e i professionisti che si servono di prestatori di lavoro accessorio dovranno quindi effettuare:

- **Valutazione dei Rischi legati alle mansioni, compresi quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale** (art. 28 c.1 D.Lgs 81/2008)
- **Sorveglianza sanitaria** (art. 41 D.Lgs 81/2008)
- **Fornitura DPI** (art. 71 e ss D.Lgs.81/2008)
- **Messa a disposizione di attrezzature e impianti conformi ai requisiti di sicurezza**

☞ E’ vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell’ambito di esecuzione di appalti, opere o servizi (art. 48 c.6 DLgs 81/2008). L’art. 26 del D.Lgs. 81/2008 obbliga il committente a promuovere azioni di cooperazione e di coordinamento con le imprese appaltatrici che si estendono anche a tale divieto.

☞ Ai fini della determinazione del numero di lavoratori, dal quale il D. Lgs. fa discendere particolari obblighi, non sono computati i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio ai sensi degli art 70 e seguenti del D.Lgs. 276/2003.

a e s i s

Via San Nicolò di Villola, 1- 40127 – Bologna

Tel. 051/50.08.02 – Fax: 051/420.06.82

C.F. e P.I. 02240381208

www.aesis.info