

GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- **TESTO UNICO AGGIORNATO A MAGGIO 2018**
 - **CONDUZIONE IMPIANTI TERMICI: L'EMILIA ROMAGNA DEFINISCE PATENTINO E REGISTRO TELEMATICO**
 - **VIDEOSORVEGLIANZA DEI LAVORATORI: INDICAZIONI OPERATIVE DELL'ISPettorato DEL LAVORO**
-

NEWS

TESTO UNICO AGGIORNATO A MAGGIO 2018

Disponibile la nuova versione del Decreto - edizione maggio 2018- in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con tutte le disposizioni integrative e correttive.

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Documenti-Norme/Documents/Testo-Unico-Dlgs-81-08-edizione-di-maggio-2018.pdf>



CONDUZIONE IMPIANTI TERMICI: L'EMILIA ROMAGNA DEFINISCE PATENTINO E REGISTRO TELEMATICO

E' stata pubblicata sul BUR Emilia Romagna del 16 maggio 2018, n. 130 la Deliberazione n. 632, in vigore dal 16 maggio scorso.

Sono stati definiti il modello, i contenuti del patentino di abilitazione, le modalità di compilazione, la tenuta e l'aggiornamento del registro regionale dei soggetti abilitati alla conduzione degli impianti termici civili di potenza termica nominale superiore a 0,232 MW ed il procedimento per il rilascio del patentino. Le funzioni relative al rilascio del patentino di abilitazione alla conduzione degli impianti termici civili di potenza termica nominale superiore a 0,232 MW sono esercitate dalla Regione mediante l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia.

I patentini di abilitazione possono essere di due tipi:

- Il patentino di abilitazione di primo grado, che abilita alla conduzione degli impianti termici per il cui mantenimento in funzione è richiesto il certificato di abilitazione alla condotta dei generatori di vapore, a norma del R.D. 824/1927. Possono richiedere il rilascio del patentino coloro che abbiano compiuto i diciotto anni di età e siano in possesso di un valido certificato di abilitazione alla condotta dei generatori di vapore. Il patentino di abilitazione di primo grado abilita anche alla conduzione degli altri impianti termici per cui è richiesto il patentino di secondo grado.
- Il patentino di abilitazione di secondo grado abilita alla conduzione degli altri impianti. Possono richiedere il rilascio del patentino i soggetti che abbiano compiuto i diciotto anni di età e abbiano superato un corso di formazione di cui alla Deliberazione della Gazzetta Regionale dell' Emilia Romagna 437/2012 autorizzato dalla Regione, ovvero analogo corso di formazione autorizzato da altra Amministrazione competente se svolto fuori dal territorio regionale.

Le funzioni relative al rilascio del patentino sono esercitate dalla Regione mediante l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia (ARPAE). L'istanza per il rilascio del patentino è presentata, su supporto cartaceo o per via telematica, ad una sezione territoriale dell'ARPAE che, entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, verificato il possesso dei requisiti, adotta il provvedimento conclusivo del procedimento e, in caso di esito positivo, comunica all'interessato l'invito a ritirare il patentino.

E' stato istituito presso l'ARPAE il Registro Regionale telematico dei soggetti abilitati alla conduzione degli impianti termici civili di potenza termica nominale superiore a 0,232 MW che riporta le seguenti informazioni: nominativo del soggetto detentore del patentino; tipologia di patentino rilasciato; numero univoco del patentino; data di rilascio; eventuale provvedimento di revoca in caso di irregolare conduzione dell'impianto.

Il responsabile dell'impianto (proprietario o terzo responsabile) che affida la manutenzione a soggetto non abilitato può essere oggetto di una sanzione variabile dai 516 ai 2.582 euro.

VIDEOSORVEGLIANZA DEI LAVORATORI: INDICAZIONI OPERATIVE DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO

Il tema della videosorveglianza dei lavoratori è sempre stato e continua ad essere un elemento di attenta valutazione da parte dei soggetti che devono autorizzare l'utilizzo di questi sistemi.

Da tempo ormai esistono delle regole definite per l'iter autorizzativo che prevedono, per talune situazioni, l'autorizzazione preventiva della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Una delle finalità previste per il controllo è quella legata alla sicurezza del lavoro ed al fine di fare chiarezza su questo aspetto, con protocollo di data 18 giugno 2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con una lettera circolare, ha dato

indicazioni operative sul rilascio dei provvedimenti autorizzativi in capo all'Ispettorato stesso.

A suo tempo erano già stato diffuso il modello per la presentazione delle richieste ed ora viene sottolineato che in caso di richieste di autorizzazione legate ad esigenze di "sicurezza del lavoro", **devono essere puntualmente evidenziate le motivazioni di natura prevenzionistica che sono alla base dell'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di potenziale controllo a distanza dei lavoratori, corredate da una apposita documentazione di supporto.**

Nella lettera circolare si precisa che *le necessità legate alla sicurezza del lavoro devono trovare adeguato riscontro nell'attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e formalizzata nell'apposito documento (DVR).*

Pertanto l'istanza rivolta alle strutture territoriali e all'Ispettorato nazionale (per le imprese plurilocalizzate) dovrà essere corredata dagli estratti del Documento di valutazione dei rischi, dai quali risulti che l'installazione di strumenti di controllo a distanza è misura necessaria ed adeguata per ridurre i rischi di salute e sicurezza cui sono esposti i lavoratori.

Certamente una valutazione importante che si spinge a far rilevare come l'elemento cardine, dal quale devono derivare le scelte in merito alla videosorveglianza dei lavoratori, parta da una corretta valutazione dei rischi, dalla conseguente stesura di procedure e dall'adozione delle misure necessarie.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, già con la precedente Circolare 5 del 19 febbraio 2018, aveva dettato indicazioni operative sull'installazione e sulla corretta utilizzazione dei sistemi di videosorveglianza sui luoghi di lavoro e altri strumenti di controllo. Per quanto atteneva la

sicurezza veniva precisato che *l'eventuale ripresa dei lavoratori, di norma, dovrebbe avvenire in via incidentale e con carattere di occasionalità ma nulla impedisce, se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo (ad esempio tutela della "sicurezza del lavoro" o del "patrimonio aziendale"), di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" della telecamera oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore".*

Con la lettera circolare del 18 giugno 2018, viene quindi semplicemente richiesto di motivare tali ragioni.

Un aspetto che invece dovrà essere approfondito riguarda l'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza nei cantieri temporanei o mobili, ambito lavorativo che coinvolge contemporaneamente più datori di lavoro, più documenti di valutazione del rischio e pertanto che necessita di ulteriori passaggi.

Fonte: Stefano Farina – Consigliere nazionale Aifos



PRINCIPALI SCADENZE

30/06/2018

- Dichiarazione Annuale Rifiuti (MUD)

Scade il 30 giugno 2018 la possibilità di presentare modifiche o correzioni alla denuncia annuale rifiuti già presentata (MUD) pagando una minima sanzione amministrativa da 26 a 160 euro.

30/06/2018

- Dichiarazione INES/E-PRTR

Scade il 30 giugno 2018 la possibilità di modificare o integrare la dichiarazione INES/EPTR già trasmessa entro la scadenza del 30 aprile (DPR 157/2011). La Dichiarazione INES è il processo di comunicazione, al quale gli stabilimenti IPPC sono tenuti entro il 30 aprile di ogni anno, fornendo informazioni ambientali, quali i dati caratteristici relativi all'impianto e alle emissioni in aria e acqua, dell'anno precedente. Tali informazioni sono pubbliche, mediante il Registro nazionale INES, aggiornato annualmente, e il Registro europeo EPER.

20/07/2018

- 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, ognuno pertinente a una determinata classificazione di materiali (acciaio, alluminio, carta, legno, plastica e vetro). Le successive e analoghe scadenze cadranno il 20 di ogni mese.



SPETTA AL DATORE DI LAVORO LA SCELTA DELLE PROCEDURE DI LAVORO

Con la sentenza 8 giugno 2018, n. 26294, la Corte di Cassazione ha precisato alcuni elementi che caratterizzano le posizioni di garanzia del Datore di Lavoro per la sicurezza e del preposto e il rapporto che intercorre tra tali figure; con l'avvento del D.Lgs. 81/08, il modello prevenzionale di riferimento ha subito importanti innovazioni rispetto alle normative precedenti, soprattutto per quanto riguarda il dovere di vigilanza che il legislatore ha reso più intenso in capo a tali figure, specie del preposto che all'interno della c.d. "catena di comando" è chiamato al delicato compito di controllo operativo anche sulla correttezza delle procedure di lavoro applicate. Frequentemente, però, i Datori di lavoro sono convinti che l'aver designato i preposti sia di per se sufficiente per evitare le responsabilità in caso d'infortunio; ebbene proprio in relazione a tale profilo la Corte di Cassazione ha deliberato sulla fattispecie molto diffusa in cui il ricorso a procedure *contra legem* deriva da scelte che sono rimesse al preposto e ai lavoratori che conducono a soluzioni altamente pericolose ma tollerate per realizzare un risparmio di costi e di tempo.

La vicenda di cui si è occupata la Cassazione, infatti, trae origine da un infortunio mortale accaduto all'interno di uno stabilimento in cui gli ispettori dell'ASL hanno rinvenuto il corpo di un operaio accanto ad una pressa da ottocento tonnellate.

Dagli accertamenti è emerso che la parte superiore della pressa, in fase di montaggio, si era staccata cadendo da un'altezza di tre metri sul

lavoratore, cagionandone lo schiacciamento ed il decesso; il distacco era stato causato dall'imperfezione della saldatura alla pressa degli anelli di lamiera nei quali erano stati fatti passare i ganci del carroponete utilizzato per movimentare il pezzo. Per un'operazione così ad alto rischio ci si era limitati a una saldatura eseguita artigianalmente dagli stessi lavoratori dell'azienda, soluzione questa del tutto inidonea in quanto *"il ricorso a tale metodo di aggancio della pressa al carroponete non era corretta, dovendosi utilizzare delle "manine", ovvero delle morse certificate ed adeguatamente dimensionate rispetto ai pesi da movimentare"*.

Per il decesso dell'operaio venivano ritenuti responsabili l'amministratore unico dell'impresa e quindi, Datore di lavoro, e il capo officina, quindi, preposto, del reato di omicidio colposo di cui all'art. 589 c.p., commesso con violazione di norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro. Entrambi venivano condannati nei primi due gradi di giudizio.

In particolare al Datore di Lavoro veniva imputato il fatto di non aver valutato i rischi in ordine alle tecniche di assemblaggio e movimentazione del manufatto, rimesse alle scelte dell'operatore e del capo officina ed anche di non aver formato ed informato l'operaio deceduto in ordine al tipo di attività affidatagli.

Al capo officina invece, veniva rimproverato di aver consentito e comunque tollerato la prassi del ricorso alla saldatura di anelli in lamiera e, quindi, di non aver vigilato, come era suo dovere, perché fossero attuate le direttive impartite per il corretto svolgimento delle operazioni di movimentazione dei carichi.

E' stato escluso che il comportamento del lavoratore possa ritenersi abnorme ed

imprevedibile, posto che l'operaio "stava svolgendo proprio le mansioni alle quali era addetto e che la sua condotta, quand'anche imprudente (per essersi posizionato nello spazio sottostante il carico), non assume rilievo causale in presenza della scorretta prassi della saldatura".

Il Datore di lavoro ha proposto ricorso presso la Corte di Cassazione in particolare lamentando che, sulla scorta di testimonianze, era stato accertato che il capo officina, a differenza sua, era a conoscenza della prassi di saldare gli anelli di lamiera invece che utilizzare le c.d. "manine" e che quindi la responsabilità fosse del preposto, oltre che del lavoratore

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso sulla base di due elementi fondamentali:

- Il primo è che è stato accertato che il Datore di lavoro ha omesso di valutare i rischi connessi all'assemblaggio e alla movimentazione dei carichi; dalle testimonianze è risultato evidente come non fosse stata eseguita alcuna valutazione dei rischi connessi all'assemblaggio e alla movimentazione dei pezzi; secondo i giudici qualora eseguita, invece, essa avrebbe determinato l'adozione di misure, di procedure, di iniziative di formazione e di informazione, senza lasciare ai lavoratori la decisione sul come procedere alle operazioni dalle quali è derivato l'infortunio mortale;
- l'altro elemento deve essere ricercato nella violazione del principio in base al quale il Datore di lavoro deve controllare anche che il preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli.

Ne consegue che, qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa si instauri, con il consenso

del preposto, una prassi *contra legem*, come nel caso che si è verificato, foriera "di pericoli per gli addetti, in caso di infortunio del dipendente la condotta del Datore di lavoro che sia venuta meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di lesione colposa aggravata dalla violazione delle norme".

Di conseguenza la nomina del preposto ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 81/08, non esonera automaticamente il Datore di lavoro in caso d'infortunio, in quanto è tenuto a verificare che lo stesso adempia correttamente agli obblighi previsti da tale norma e, al tempo stesso, non può essere rimessa al personale la valutazione dei rischi che rappresenta, com'è noto, un'obbligo indelegabile del Datore di lavoro ai sensi dell'art.17 del D.Lgs.81/08

Fonte: Mario Gallo

L'INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO E LA TUTELA DEI SOCI LAVORATORI

Il D.Lgs. 81/08 ancora oggi non ha sciolto tutti i dubbi in merito alla nozione di "Datore di lavoro per la sicurezza"; l'art. 2 di tale provvedimento, infatti, prevede per il settore privato una definizione legale a volte sfumata che pone alcune difficoltà d'identificazione in concreto di tale figura, specie quando si tratta di organizzazione complesse come il caso delle società cooperative dove l'amministrazione spesso vede coinvolti più soggetti che ricoprono diverse cariche sociali.

La Corte di Cassazione con la sentenza del 7 marzo 2018, n. 14268 ha deliberato sull'individuazione della figura del Datore di lavoro nelle società cooperative e sulla posizione

dei soci lavoratori ai fini dell'applicazione delle tutele previste dal D.Lgs.81/08.

Il caso affrontato dalla Corte di Cassazione trae origine da un infortunio sul lavoro accaduto ai danni di un lavoratore di una cooperativa; nel 2015 il Tribunale di Livorno dichiarava responsabile il Legale rappresentante della cooperativa condannandolo per il delitto di lesioni personali colpose con violazione delle disposizioni sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 590 c.p. La sentenza era stata poi confermata in secondo grado.

L'imputato ha proposto ricorso in particolare lamentando un vizio di motivazione e violazione di legge in riferimento alla qualifica datoriale attribuitagli, frutto a suo avviso di un'indebita applicazione analogica della qualifica al Presidente-socio di una cooperativa.

I giudici della Corte di Cassazione hanno, però, ritenuto infondato il ricorso presentato. Secondo la Corte di Cassazione la qualifica di *Datore di lavoro*" ai fini della sicurezza sul lavoro si fonda sulla *"concezione sostanzialistica dell'attività lavorativa e del rapporto di lavoro* cui si riferisce la normativa prevenzionistica. L'art.2 del D.Lgs.81/08 stabilisce che la qualità di Datore di lavoro deve essere riconosciuta al *"soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"*.

Di conseguenza secondo i giudici è Datore di lavoro chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva e comprende il legale rappresentante di un'impresa cooperativa.

Per quanto, invece, riguarda i soci lavoratori, la Corte di Cassazione ha sottolineato che ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, proprio in virtù della citata concezione

sostanzialistica del rapporto di lavoro, gli stessi sono equiparati ai lavoratori subordinati; in effetti tale equiparazione emerge direttamente dal disposto dell'art. 2, primo comma, lett. a), del D.Lgs. 81/08, in base al quale per lavoratore tutelato s'intende la *"persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un Datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari"* e al lavoratore così definito *" è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del Codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni"*.

Malgrado tale previsione abbastanza chiara ancora oggi, tuttavia, sono molto frequenti i casi in cui i soci erroneamente tendono ad essere

considerati come esclusi da tale tutela. Al contrario ai soci lavoratori si applica, quindi, il regime di tutela piena prevista, appunto, per i lavoratori subordinati, quindi gli stessi andranno sottoposti a informazione, formazione, addestramento e sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa, essere dotati di dispositivi di protezione individuali e, più in genere, ricevere tutte quelle tutele previste dalla disciplina antinfortunistica.

Fonte: Mario Gallo



FOCUS

LA NOMINA DI PIU' MEDICI COMPETENTI ED IL MEDICO COORDINATORE

Come noto, l'art.39 del D.Lgs. 81/08 prevede che *"nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, il Datore di lavoro può nominare più Medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento"*. Alcuni aspetti meritano un approfondimento:

Quando è possibile nominare più Medici Competenti ?

La possibilità di nominare più Medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento può essere utilizzata dal Datore di lavoro esclusivamente nei seguenti casi:

- aziende con più unità produttive
- esistenza di gruppi di imprese che fanno capo allo stesso Datore di lavoro

- nei casi in cui la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità specificandone le motivazioni".

In tal caso i Medici competenti incaricati non possono operare in maniera indifferenziata ma ciascuno di essi deve farsi carico di tutti gli adempimenti previsti a carico del Medico competente per un determinato ambito produttivo (unità produttiva, reparto, cantiere, ecc). Ai fini di una migliore organizzazione, l'ambito di competenza di ciascun medico deve essere specificato in maniera documentata al momento del conferimento dell'incarico. Possono essere previste occasionali sostituzioni per cause di forza maggiore (assenza per malattia, per ferie, ecc. del medico incaricato e presenza di scadenze non dilazionabili come visite preassuntive, visite dopo assenze superiori a 60 giorni, scadenze delle visite periodiche, ecc.) chiarendo che i certificati di idoneità devono essere redatti e firmati dal Medico competente che ha effettuato la visita medica.

Gli obblighi dei singoli Medici Competenti in caso di nomina di più Medici Competenti

Nel caso di nomina di più Medici competenti esiste una responsabilità concorrente in relazione agli obblighi definiti dalla norma. In particolare il Medico competente che effettua la sorveglianza sanitaria deve anche collaborare alla valutazione dei rischi, visitare i luoghi di lavoro in relazione ai lavoratori da lui controllati, partecipare alle riunioni periodiche in materia di sicurezza, collaborare per l'adozione delle misure di primo soccorso ecc...

Nel momento in cui siano presenti più Medici Competenti ed uno di questi sia stato nominato coordinatore, emerge in modo chiaro ed indiscutibile che gli obblighi in capo ai singoli medici, dunque, non possono che essere quelli richiamati dall'articolo 25 D.lgs.81/08. Nello specifico, rivestono particolare importanza la partecipazione alla valutazione dei rischi e la visita annuale ai luoghi di lavoro, in quanto parti essenziali del processo di acquisizione, da parte del Medico Competente, delle informazioni indispensabili per la formulazione del giudizio di idoneità di cui all'art. 41 del D.lgs.81/08, insieme ovviamente agli elementi acquisiti con la sorveglianza sanitaria. Con particolare riferimento proprio alla sorveglianza sanitaria, poi, la responsabilità del rispetto dei dettami normativi relativi al protocollo di sorveglianza sanitaria non può che essere posta in capo al Medico competente, coordinatore o meno, non fa differenza, che ha effettuato la stessa sorveglianza. In termini di competenze, poi, nel caso in cui in una stessa azienda la nomina del medico competente venga differenziata sulla base, ad esempio, di reparti diversi, gli obblighi si intenderanno assolti allorquando gli stessi saranno adempiuti per i reparti per cui è stata accettata la nomina stessa.

Le “aziende con più unità produttive”

Occorre sempre ricordare che il concetto di “unità produttiva” non coincide con qualunque unità operativa o qualunque stabilimento o sede aziendale, ma che è definita dal testo unico come *“stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale”* (art. 2 c.1 lett. t) D.Lgs.81/08). Perché si possa parlare realmente di unità produttiva, tale autonomia deve quindi essere effettiva.

La Corte di Cassazione ha da tempo chiarito che una struttura può essere qualificata “unità produttiva” a condizione che, pur restando una emanazione di una stessa impresa, abbia *“una fisionomia distinta, presenti un proprio bilancio”* ed abbia in condizioni di indipendenza *“un proprio riparto di risorse disponibili”* così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive della unità. Secondo la Corte di cassazione, inoltre, la *“rilevante autonomia”* di cui è dotata l'unità produttiva *“deve anche essere espressamente prevista negli atti della impresa o della società”*.

Il Medico Coordinatore

La figura del Medico coordinatore non viene meglio caratterizzata dal D.Lgs 81/08, che non pone in capo ad esso nessun particolare compito o responsabilità”. Si può però dire che il Medico coordinatore dei Medici competenti nominati, oltre a seguire i lavoratori del proprio ambito operativo, promuove e concorda criteri omogenei di comportamento ai quali si adeguano poi gli altri Medici competenti (definizione dei protocolli sanitari in relazione ai profili di rischio, modalità per fornire il contributo utile alla redazione del DVR, criteri per garantire la formazione e l'informazione, ecc.). Non ha poteri

sovraordinati rispetto agli altri Medici competenti ai quali non si può sostituire, né può essere lui l'unico medico a rilasciare i giudizi di idoneità sulla base di accertamenti sanitari effettuati da altri (eventualità questa in contrasto con la normativa vigente), né può essere l'unico medico a collaborare alla valutazione dei rischi. Per quanto riguarda gli incarichi, "il Datore di lavoro o il dirigente suo delegato devono formalizzare gli incarichi conferiti a ciascun Medico competente specificando gli ambiti produttivi in cui ciascuno deve operare e i compiti assegnati al Medico coordinatore, rispettando le indicazioni sopra descritte. La designazione del/dei Medici competenti non può quindi avvenire solo attraverso la stipula di un contratto con un Istituto di analisi, con un'Azienda USL, con l'Università o con il coordinatore che poi si avvale di collaboratori per lo svolgimento di alcuni adempimenti propri del Medico competente (operazione quest'ultima non consentita) ecc.

Fonte: Anna Guardavilla



A P P R O F O N D I M E N T O

L'ADDETTO AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (ASPP)

Il Testo Unico definisce l'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione come la "persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione", che è definito come l'"insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori" (art.2 D.Lgs.81/08).

La funzione dell'ASPP, come quella del RSPP dal quale viene coordinato, è quindi finalizzata , "all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori". Ed anche nel caso dell'ASPP le sue capacità e requisiti professionali devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative", come recita l'art.32 del D.Lgs.81/08. Nel definire la figura dell'ASPP, l'articolo 2 del D.Lgs. 81/81 non fornisce ulteriori indicazioni sul contenuto del ruolo, ma le stesse si ricavano dall'art.33 del Decreto, che elenca i compiti del

Servizio di Prevenzione e Protezione, Servizio di cui l'ASPP (ove nominato) fa parte e dal quale si desume chiaramente che l'ASPP coadiuva. L'RSPP nello svolgimento dei compiti elencati dalla norma stessa.

La definizione di ASPP non fornisce parametri numerici in ordine al numero di addetti da nominare (ove il datore di lavoro proceda a nominarne), né impone esplicitamente e tassativamente *in tutti i casi* la nomina di almeno un ASPP; l'art.31 del D.Lgs.81/08 fornisce però un criterio giuridicamente vincolante per la nomina degli ASPP specificando che *“gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda”*. Pertanto deve essere ritenuta obbligatoria la nomina di uno o più ASPP nei casi in cui, sulla base delle caratteristiche dell'azienda, solo attraverso tale nomina si possa organizzare un Servizio di Prevenzione e Protezione i cui componenti siano in numero “sufficiente”.

Il parametro adottato dal legislatore è quindi quello della “sufficienza”, la cui determinazione è implicitamente rimessa ad una valutazione organizzativa dei vertici aziendali ma non è lasciata alla sola discrezionalità aziendale in quanto tale valutazione organizzativa deve essere ancorata a parametri oggettivi riconducibili al concetto di *“caratteristiche dell'azienda”* (ad es. il settore di appartenenza, le dimensioni dell'organizzazione, i rischi, il numero di lavoratori, la presenza di unità produttive o di sedi/stabilimenti non ricadenti nel concetto di unità produttive, l'attività esercitata dall'azienda, le scelte organizzative sotto il profilo della salute e sicurezza, la complessità organizzativa aziendale etc.).

Sul piano normativo vi è una sostanziale differenza tra il regime giuridico in cui ricade la nomina

dell'RSPP e quello in cui ricade la nomina dell'ASPP. Mentre la nomina dell'RSPP può e deve essere effettuata solo dal Datore di lavoro, sul quale essa ricade quale obbligo indelegabile ai sensi dell'art.17 D.Lgs.81/08, la nomina dell'ASPP, che non è richiamata dall'art.17, è quindi implicitamente un obbligo del Datore di lavoro o del dirigente, come tale delegabile alle condizioni di cui all'art.16 del Testo Unico.

La scelta/nomina dell'ASPP deve sempre essere effettuata previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Anche gli ASPP, al pari degli RSPP, devono *“disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati”*, *“non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico”* e *“sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni”* di cui sono investiti dalla legge (artt.31 e art.33 D.Lgs.81/08).

Fonte: Anna Guardavilla

