



FAQ SICUREZZA SUL LAVORO



24 SETTEMBRE 2021

FONTE DELLE FAQ: [HTTP://WWW.AULSS1.VENETO.IT/](http://www.aulss1.veneto.it/)

FAQ – FORMAZIONE	
DOMANDE	RISPOSTE
CORSI PRIMO SOCCORSO E ANTINCENDIO AZIENDALE	
Quali sono i requisiti del personale docente dei corsi di Primo Soccorso e Antincendio Aziendale?	Per i corsi di primo soccorso: medici
	Per i corsi antincendio: personale esperto, competente in materia antincendio (ad esempio i soggetti abilitati ai sensi della L. 818/1984); nel caso del corso di 16 ore, il patentino può essere rilasciato solo dal Comando dei VVF.
Qual è la scadenza del corso di aggiornamento al Primo Soccorso Aziendale?	In base al DM 15 luglio 2003 n° 388 la periodicità dell’aggiornamento è Triennale.
Se un addetto al Primo Soccorso Aziendale non ha effettuato l’aggiornamento periodico deve rifare il corso base?	In caso di mancato aggiornamento, come precisato dall’Accordo Stato/Regioni del 7.7.2016, non è necessario rifare l’intero corso, ma deve procedere all’aggiornamento della parte pratica. Tuttavia, fino a completamento dell’aggiornamento, l’addetto al Primo Soccorso non potrà ricoprire il suo incarico.
Le figure sanitarie (medici ed infermieri) sono esonerate dal corso base e aggiornamento di Primo Soccorso Aziendale?	Sì, sono esonerate in quanto i requisiti formativi e professionali di tali figure sono superiori a quelli previsti dal DM 388/03 (vedi interpello n° 19/2016).
I corsi di primo soccorso che il Soccorso Alpino o Protezione Civile o Croce Rossa organizzano per i propri volontari sono validi anche ai fini della formazione per l’addetto al Primo Soccorso Aziendale ?	Occorre verificare che i corsi frequentati per il ruolo di volontario siano equipollenti ai corsi di formazione previsti dal DM 388/03 (corrispondenza di contenuti e durata) e farsi rilasciare dall’ente formatore una dichiarazione in tal senso.
Un lavoratore che ha fatto il corso di Primo Soccorso aziendale è esonerato dalla formazione generale o specifica del lavoratore ?	No, si tratta di due formazioni diverse con contenuti del tutto distinti.
Come fare a conoscere il gruppo INAIL di rischio infortunistico per la classificazione aziendale di rischio per i corsi di Primo Soccorso Aziendale ?	E’ necessario conoscere il codice di tariffa INAIL a cui appartiene la azienda. Per la classificazione consultare la tabella INAIL (L’elenco al momento disponibile è quello pubblicato sulla G.U. del 17.08.2014)
Il corso BLSD Pediatrico può essere considerato valido per gli addetti al Primo Soccorso Aziendale ai sensi del D.Lgs 81/08?	No, perché il corso BLSD Pediatrico ha una durata di sole 4 ore e non rispecchia i contenuti e la durata stabiliti dal DM 388/03.
In una impresa edile il datore di lavoro può mandare un lavoratore da solo in un cantiere senza un addetto Primo Soccorso Aziendale o deve prevederne sempre la presenza?	In linea di massima è possibile, tuttavia è necessario che il lavoratore svolga lavori non pericolosi, sia fornito di un pacchetto di medicazione e sia stato istruito sul suo corretto utilizzo, e abbia a disposizione un mezzo di comunicazione (vedi Documento Tecnico del Coordinamento Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro del gennaio 2005).
Il datore di lavoro che ha fatto il corso RSPP è esonerato dal fare il corso completo antincendio dato che gli argomenti sono affrontati nel corso di 16 ore per RSPP?	No, i datori di lavoro che svolgono direttamente i compiti di addetto antincendio e Primo Soccorso devono fare i corsi di formazione specifici per tali compiti, oltre alla formazione per datori di lavoro/RSPP.
E’ obbligatorio l’aggiornamento dei corsi per addetto all’Antincendio Aziendale?	Al momento attuale (giugno 2017) non è stato ancora emanato il DM citato all’art 37 comma 9, per cui continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Decreto del Ministero dell’Interno 10.03.1998 che non prevede in modo esplicito l’obbligo di aggiornamento. In assenza di una norma specifica il mancato aggiornamento non è sanzionabile. C’è, però, una circolare del Ministero dell’Interno parla di aggiornamento triennale. Trattasi di un circolare valevole solo come indicazione e solo per i corsi per addetti antincendio aziendale organizzati dai Comandi dei Vigili del Fuoco.
Il medico competente può fare il corso per l’uso del defibrillatore?	La norma vigente in materia è il Decreto 18 marzo 2011 e la nota del Ministero della Salute del 16 maggio 2014 che forniscono gli indirizzi interpretativi per poter erogare corsi sull’uso del defibrillatore: essere un “istruttore certificato” riconosciuto e accreditato dalla Regione. Pertanto se il medico Competente possiede tale requisito può fare il corso per l’uso del defibrillatore.

FORMAZIONE CON MODALITÀ FAD	
È possibile la FAD (modalità e-learning) per la formazione base del RSPP e per CSE ?	In base al nuovo Accordo Stato/Regioni del 7.7.2016 è possibile la FAD solo per il modulo A e per i CSE solo per il modulo Normativo-Giuridico, a condizione che siano rispettati i criteri previsti dall’allegato II “requisiti e specifiche per lo svolgimento della formazione in modalità e-learning” del citato Accordo.
È possibile fare l’aggiornamento con modalità FAD per RSPP e CSP/CSE ?	L’accordo Stato Regioni del 7.7.2016 ha stabilito che l’aggiornamento degli A-RSPP e CSE è consentito, per tutto il monte ore, in modalità e-learning, purchè vengano rispettati i criteri di cui all’allegato II “requisiti e specifiche per lo svolgimento della formazione in modalità e-learning” dello stesso Accordo.
Come fare le verifiche finali di un corso FAD?	Tutti questi aspetti sono affrontati nell’allegato I dell’Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011 e chiariti dall’Accordo del 25 luglio 2012, e ripresi nell’allegato II dell’Accordo Stato/Regioni del 7.7.2016. Per quanto riguarda la verifica finale si conferma che questa deve essere fatta in presenza o al massimo in videoconferenza. Tuttavia, poiché la formazione generale dei lavoratori, non prevede nessuna forma di verifica finale, finora nessuno ha fatto le verifiche finali ma solo quelle intermedie “distribuite lungo tutto il percorso” con la modalità della presenza telematica.
Cosa significa che il tutor valida la durata del corso?	Relativamente all’operato del tutor significa che il tutor della formazione telematica deve certificare attraverso i sistemi di tracciamento (memorizzare) della piattaforma i tempi di fruizione cioè di collegamento.
Chi deve formare l’attestato?	Infine, l’attestato deve essere stampato dal soggetto organizzatore (soggetto che gestisce la piattaforma telematica) e deve contenere tutti gli elementi indicati dall’Accordo citato.

FORMAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE (RSPP)	
L'aggiornamento per RSPP deve essere specifico per i vari moduli?	Si, perché l'aggiornamento “non deve essere di carattere generico o mera riproduzione di argomenti e contenuti già proposti nei corsi base ma deve trattare evoluzioni, innovazioni, applicazioni, pratiche e approfondimenti collegate al contesto produttivo e ai rischi specifici del settore” come indicato al punto 9 dell' accordo Stato/Regioni 7.7.2016. E' compito comunque dell'ente organizzatore indicare correttamente nell'attestato le caratteristiche del corso e quindi stabilire le finalità dell'intervento.
La laurea specialistica classe 4/S (architettura) esonera dai moduli A e B dei corsi per RSPP ma per quali codici ATECO ?	L'accordo Stato/Regioni 7.7.2016 ha confermato l'elenco delle classi di laurea indicate nell'art. 32 comma 5 del D.Lgs 81/08 valido per l'esonero dalla frequenza dei corsi di formazione per RSPP moduli A e B.La classe 4/S è inserita in tale elenco per cui vale l'esonero dai moduli A e B per tutti le codifiche ATECO.
Chi sono i soggetti abilitati ad organizzare corsi per RSPP ?	L'accordo Stato/Regioni 7.7.2016 ha confermato l'elenco dei soggetti abilitati all'organizzazione dei corsi per R-ASPP (punto 2 dell'Accordo):
	Regioni e Province Autonome tramite le loro strutture tecniche (ASL)
	Università
	Scuole nei confronti del personale scolastico e dei propri allievi
	INAIL
	Vigili del Fuoco
	Amministrazione della Difesa
	Amministrazioni Pubbliche (Ministero del lavoro, Ministero della salute, Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero dell'Interno) limitatamente al loro personale
	Associazioni dei datori di Lavoro e dei lavoratori
	Ordini e i Collegi Professionali
Se un socio di una impresa edile che ha i requisiti per RSPP edilizia diventa datore di lavoro di una impresa edile, ha i requisiti per essere datore di lavoro-RSPP ?	Enti di formazione accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Province Autonome.
	Si, deve fare solo l'aggiornamento di 14 ore, per il rischio alto previsto dall'Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011, la cui scadenza, secondo le indicazioni del 25.7.2012, per i soggetti già formati alla data di pubblicazione del suddetto Accordo, è l' 11 gennaio 2017.
	Al momento attuale l'accordo Stato/Regioni del 7.7.2016 ha semplificato la materia in quanto ha stabilito un unico modulo B di base, valido per tutti i settori ad eccezione di 4 gruppi (agricoltura, costruzioni, sanità e chimico) per i quali è prevista una ulteriore specializzazione.
	Il datore di lavoro che, prima dell'entrata in vigore dell'accordo Stato/Regioni del 21.12.2011, aveva fatto un corso con contenuti conformi al vecchio DM del 16.01.1996, ha l'obbligo di fare solo l'aggiornamento. Questo aggiornamento, però, deve essere fatto secondo le regole dell'Accordo sopracitato, per cui la durata del corso di aggiornamento deve essere coerente con il livello di rischio della attività svolta dalla ditta. Poiché si tratta di una impresa di costruzioni in base all'allegato 2 del citato accordo il livello di rischio a cui far riferimento è quello elevato che corrisponde a 14 ore di aggiornamento quinquennale.
	L'accordo Stato/Regioni del 7.7.2016 nell'allegato III stabilisce, in attuazione dell'art. 32, comma 1 lett. c) come modificato dal D.L. 69/2013, quali esoneri sono ammessi in caso di percorsi formativi i cui contenuti si sovrappongono, in tutto o in parte, tra loro. Dalla lettura del suddetto allegato risulta che il corso per datore di lavoro/RSPP fornisce credito totale per la formazione generale e specifica del lavoratore.
	Il suo quesito sull'aggiornamento è stato preso in considerazione prima dall'Accordo Stato/Regioni del 25 luglio 2012 e successivamente dall'Accordo Stato/Regioni del 7.7.2016 che sanciscono che per i soggetti esonerati ai sensi dell'art. 32, comma 5 del D.Lgs 81/08, l'obbligo di aggiornamento quinquennale decorre:
Cioè mi è sufficiente nell'immediato il solo modulo C o devo anche contestualmente aggiornare il modulo B ?	dalla data di entrata in vigore del D.Lgs 81/08 e cioè dal 15 maggio 2008
	dalla data di conseguimento della laurea, se avvenuta dopo il 15 maggio del 2008.
	Quindi se lei non ha mai svolto il ruolo di RSPP e quindi non ha fatto nessun aggiornamento deve farlo adesso insieme al modulo C, così acquisirà i requisiti per poter fare il RSPP.
Il corso per RSPP è valido anche per il ruolo di preposto ?	L'accordo Stato/Regioni del 7.7.2016 nell'allegato III stabilisce, in attuazione dell'art. 32, comma 1 lett. c) come modificato dal D.L. 69/2013, quali esoneri sono ammessi in caso di percorsi formativi i cui contenuti si sovrappongono, in tutto o in parte, tra loro. Dalla lettura del suddetto allegato risulta che il corso per RSPP (modulo A, B, C) fornisce credito totale per la formazione del preposto.
Cosa succede al RSPP o CPS/CSE se non riesce a completare l'aggiornamento entro i termini	L'Accordo Stato/Regioni del 7.7.2016 chiarisce questo aspetto per tutte le figure della prevenzione che non riescono ad effettuare l'aggiornamento di una formazione
(quinquennio) ?	abilitante: la funzione deve ritenersi non esercitatile fino a che non viene completato l'aggiornamento riferito al periodo indicato nelle specifiche norme.

E' possibile partecipare ad un corso con argomento di interesse per RSPP e per CSP/CSE ed ottenere due attestati validi come aggiornamento per entrambe le figure ?	Il riconoscimento dell'aggiornamento per RSPP e/o Coordinatore è demandato al soggetto formatore che dovrà stabilirlo e fare poi il relativo attestato nel quale deve essere specificata la tipologia del corso frequentato e quindi a chi è rivolto.
---	---

FORMAZIONE DEL COORDINATORE DELLA SICUREZZA PER LA PROGETTAZIONE E PER L'ESECUZIONE CSP E CSE	
L'aggiornamento del corso di formazione per CSP e CSE vale anche come aggiornamento per gli RSPP?	In base all' Accordo Stato/Regioni del 7.7.2016 punto 9, ai fini dell'aggiornamento per R-ASPP, la partecipazione a corsi di aggiornamento per coordinatore per la sicurezza, ai sensi dell'allegato XIV del D.Lgs 81/08 è da ritenersi valida e viceversa.
Chi sono i soggetti abilitati a tenere i corsi per CSP e CSE?	L'art. 171 del D.Lgs 81/08 individua i soggetti abilitati all'organizzazione del corso per Coordinatori della Sicurezza in edilizia: <i>Regioni e Province Autonome mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione professionale, INAIL, Istituto Italiano di Medicina Sociale, Ordini e Collegi professionali, Università, Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, Organismi paritetici per l'edilizia.</i>
Un ingegnere con laurea classe 38/S quindi con i requisiti formativi per fare il CSP e CSE, l'anno di attività in edilizia può essere certificato da lui stesso (e non dal datore di lavoro) avendo lavorato come professionista e non come dipendente?	La norma è molto precisa su chi sono i soggetti che possono certificare, cioè datori di lavoro e committenti; per cui non è ammessa l'autocertificazione.
Per quanto tempo dopo la scadenza dell'attestato si può partecipare al corso di aggiornamento per CSE?	Non esiste un periodo massimo dopo il quale decadono i termini per considerare valido l'aggiornamento. In pratica il corso di base rimane sempre valido (credito permanente) ma se non si fa l'aggiornamento previsto semplicemente non si può svolgere i compiti di RSPP o CSE.
Un CSP o CSE è esonerato dal modulo A per RSPP?	L'accordo Stato Regioni del 7.7.2016 nell'allegato III stabilisce, in attuazione dell'art. 32, comma 1 lett. c) come modificato dal D.L. 69/2013, quali esoneri sono ammessi in caso di percorsi formativi i cui contenuti si sovrappongono, in tutto o in parte, tra loro. Dalla lettura del suddetto allegato risulta che la formazione per Coordinatore per la Sicurezza in Edilizia garantisce credito formativo per le 28 ore del modulo A.

FORMAZIONE DATORE DI LAVORO/RSPP	
Per fare i corsi di formazione per datori di lavoro, l'ente o il soggetto deve essere accreditato?	L'Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011 ha individuato (vedi punto 1 dell'Accordo) i soggetti abilitati ad organizzare i corsi di formazione per datori di lavoro/RSPP:
	Regioni e Province Autonome anche attraverso le loro strutture tecniche (ASL)
	Università
	INAIL
	Vigili del Fuoco
	Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione
	Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori
	Enti Bilaterali
	Ordini e i Collegi professionali del settore specifico
	Soggetti esterni in possesso dei requisiti previsti nei modelli di accreditamento definiti da ogni Regione e Provincia Autonoma ai sensi dell'Intesa del 20/3/2008, GU del 23.01.2009.
Un datore di lavoro che ha frequentato corsi professionalizzanti di operatore edile e meccanico escavatore può essere esonerato dal corso per datori di lavoro-RSPP ?	Non è possibile considerare validi i corsi professionalizzanti ai fini della formazione in materia di sicurezza per la figura di datore di lavoro/RSPP.
Se un datore di lavoro/RSPP frequenta il corso di aggiornamento a maggio 2016, quale è la prossima scadenza per l'aggiornamento ?	L'accordo Stato/Regioni del 25 luglio 2012 dice esplicitamente e in più parti che ...”l'aggiornamento della formazione, svolto nell'arco temporale del quinquennio, si calcola a partire dal momento in cui è stato completato il percorso di riferimento”. ... il termine iniziale per il calcolo del quinquennio per l'aggiornamento non può che essere quello della data dell'effettivo completamento del rispettivo percorso formativo”.
Se un datore di lavoro/RSPP ha iniziato il corso di aggiornamento di 6 ore ad ottobre 2015 e completa il percorso formativo a maggio 2016, la nuova scadenza sarà maggio 2021 o gennaio 2017 o ottobre 2020 ?	
Un datore di lavoro che ha fatto il corso per datore di lavoro/RSPP nel 2004 secondo il DM 16.01.1996, quando deve fare l'aggiornamento ?	Il corso per datori di lavoro/RSPP risulta effettuato in data antecedente all'entrata in vigore dell'Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011 per cui tale formazione pregressa è stata ritenuta valida dall'Accordo stesso. Egli pertanto deve fare solo l'aggiornamento di 6, 10 o 14 ore in base al profilo di rischio del comparto produttivo entro l' 11 gennaio 2017.
Se un datore di lavoro/RSPP non fa l'aggiornamento deve rifare tutta la formazione?	Dal momento in cui non viene rispettata la scadenza dell'aggiornamento decadono i requisiti per il ruolo; in tale situazione il datore di lavoro deve nominare una persona che faccia da RSPP nelle sua azienda. Ma quando successivamente farà l'aggiornamento dovuto, riacquista i requisiti e quindi potrà di nuovo fare il RSPP.

FORMAZIONE DEL LAVORATORE

Quali soggetti possono fare la formazione ai lavoratori ex art. 37 comma 1, 2 , 3 ?	Per la formazione del lavoratore l'Accordo Stato/Regioni 21.12.2011 non prevede requisiti particolari per i soggetti organizzatori: tali corsi, infatti, possono essere organizzati direttamente dal datore di lavoro. Tuttavia con il Decreto Interministeriale del 6.3.2013 vengono stabiliti i requisiti dei docenti di tali corsi; successivamente l'Accordo Stato Regioni del 7.7.2016 al punto 12 ha stabilito che “il datore di lavoro in possesso dei requisiti per lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione di cui all’art. 34 del D.Lgs 81/08 (ossia la frequenza del corso per datori di lavoro/RSPP) può svolgere, esclusivamente nei riguardi dei propri dipendenti, la formazione di cui all’accordo stato regioni del 21.12.2011, anche se non in possesso del requisito relativo alla capacità didattica stabilito dal <u>Decreto Interministeriale 6.3.2013.</u>
L'apprendista che ha frequentato il suo corso professionalizzante all'interno del quale c'è il modulo specifico sulla sicurezza è esonerato dalla formazione base e specifica del lavoratore?	Sì, in toto per la formazione generale e anche per la specifica se svolge la stessa mansione, purchè il soggetto formatore certifichi che la formazione è stata fatta secondo i criteri dell'Accordo Stato/Regioni 21.12.2011 (contenuti, durata, modalità, registri, attestati, etc). Resta comunque a carico della ditta completare la <u>informazione specifica con la descrizione dettagliata (derivante dal loro documento di valutazione dei rischi) dei rischi della mansione, delle macchine etc.</u>
Un collaboratore familiare è esonerato dall'obbligo della formazione dei lavoratori?	Se si tratta di una impresa familiare di cui all’art. 230-bis del Codice Civile con soli collaboratori familiari (coniuge, parenti fino al terzo grado e affini fino al secondo grado) la formazione è facoltativa in quanto non rientra tra gli obblighi previsti dall’art. 21 del D.lgs 81/08.
Una impresa familiare che ha anche dipendenti deve formare oltre ai dipendenti anche i collaboratori familiari?	No; il fatto di avere dipendenti non allarga l’obbligo ai componenti familiari.
	Ossia l’impresa familiare dovrà fare la formazione obbligatoria ex art. 37 al lavoratore dipendente, ma per i familiari rimane solo la facoltà di usufruire di tale formazione ex art 21.
	Rimane comunque l’obbligo di formare anche i familiari (o lo stesso titolare) quando si tratti di formazione/abilitazione specifica ed esempio la formazione per l’uso delle attrezzature.
Deve essere fatta la formazione dei lavoratori assunti con voucher? Se sì, come deve essere organizzata?	Anche i lavoratori assunti con voucher sono considerati lavoratori come tutti gli altri ai fini della sicurezza e quindi hanno diritto a essere formati secondo quanto stabilito dall’art. 37 del D.lgs 81 e definito dall’accordo Stato/Regioni del 21.12.2011. Come per tutti gli altri lavoratori la formazione va fatta in orario di lavoro senza oneri per i lavoratori.
	L’accordo Stato/Regioni sopracitato ammette che la formazione per i lavoratori neoassunti si possa completare entro 60 giorni dall’assunzione. Tuttavia, in caso di eventuale infortunio del lavoratore neoassunto, il datore di lavoro, se non vuol incorrere in responsabilità penali, deve poter dimostrare di aver formato il lavoratore in materia di sicurezza e di averlo istruito sui rischi della sua mansione.
La formazione specifica va fatta solo ai lavoratori esposti a rischio e individuati dal DVR es. impiegati con più di 20 ore di uso di VDT?	Tutti i lavoratori devono ricevere la formazione descritta dall’accordo Stato/Regioni del 21.12.2011. Infatti non si fa riferimento ai rischi per i quali scattano particolari obblighi (come nel caso da lei citato delle 20 ore di uso del VDT che definiscono l’obbligo della sorveglianza sanitaria), ma solamente al settore lavorativo indicato nell’allegato 2 dell’accordo Stato/Regioni citato che individua i settori lavorativi a rischio basso, medio e alto. La formazione consta di una parte generale di 4 ore uguale per tutti i lavoratori di tutti i comparti e di tutti i rischi; la formazione specifica varia invece a seconda dell’entità del rischio ed è riferita ai rischi specifici <u>della mansione svolta.</u>
	Successivi chiarimenti hanno inoltre chiarito che si deve fare riferimento alla mansione effettivamente svolta a prescindere dal settore dell’impresa, per cui l’impiegata dell’industria chimica non verrà considerata a rischio alto come i lavoratori del reparto chimico, ma verrà considerata a rischio basso (4 ore), e nell’ambito dell’ufficio in cui lavora sia l’impiegata che usa il VDT per oltre 20 ore che l’impiegata che lo usa saltuariamente faranno la stessa formazione specifica di 4 ore <u>prevista per il rischio basso (oltre alla formazione generale di 4 ore).</u>
E’ possibile riconoscere valida la formazione base per lavoratore che ha presentato un attestato di frequenza del modulo B per RSPP ma senza precisazione del macro settore?	La normativa sulla formazione dell'A-RSPP prevede che l’attestato riporti l’indicazione del macro settore. Questo sarebbe già un elemento sufficiente a non ritenere valido l’attestato e quindi la formazione. Tuttavia l’accordo Stato Regioni del 7.7.2016 nell’allegato III stabilisce, in attuazione dell’art. 32, comma 1 lett. c) come modificato dal D.L. 69/2013, quali esoneri sono ammessi in caso di percorsi formativi i cui contenuti si sovrappongono, in tutto o in parte, tra loro. Dalla lettura del suddetto allegato risulta che il corso per RSPP (moduli A, B, C) fornisce credito totale <u>per la formazione generale e specifica del lavoratore.</u>
	Si ricorda tuttavia che la formazione specifica va riferita, in ogni caso, all’effettiva mansione svolta dal lavoratore e deve pertanto essere integrata, a cura del datore di lavoro, rispetto ad eventuali aspetti scaturiti dalla valutazione dei rischi.
Per la Formazione Specifica di un dipendente che ha già completato il percorso formativo per un altro settore lavorativo e mansione con lo stesso livello di rischio (alto) è possibile fare solo un’integrazione di 6 ore da considerare come aggiornamento? Oppure è meglio	In base alla L 98/2013 (decreto del fare) che ha modificato l’art. 37 su questo punto, si deve considerare valida la formazione i cui contenuti si sovrappongono. Inoltre l’interpello n° 11 del 24 ottobre 2013 conferma che la formazione del lavoratore deve essere “sufficiente ed adeguata” e va riferita alla mansione svolta e alla valutazione dei rischi aziendali a prescindere dal codice ATECO di appartenenza.
ripetere completamente il corso di Formazione Specifica inerente al nuovo settore in cui andrà ad operare?	Pertanto la formazione già fatta dal lavoratore che abbia trattato argomenti comuni (ed esempio il rischio rumore, o il rischio da movimentazione dei carichi) potrà essere considerata valida (credito formativo) ma si dovrà fare la formazione relativa ai rischi specifici della mansione effettivamente svolta dal lavoratore in base a quanto indicato nella valutazione dei rischi della azienda. L’integrazione di tale formazione va considerata completamento della formazione specifica e non può essere <u>intesa come aggiornamento.</u>

I soci lavoratori devono effettuare il corso di formazione generale (4 ore) e di formazione specifica (4, 8 o 12 ore a seconda della classe di rischio)?	Si, il socio di società, anche di fatto, o di cooperative che presta la propria attività per conto della società o dell’ente stesso, è equiparato al lavoratore subordinato e quindi deve ricevere la formazione stabilita per i lavoratori dall’art. 37 del D.Lgs 81/08 e dettagliata dall’Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011 (formazione di base e specifica) ed eventuale ulteriore formazione in relazione alle operazioni svolte e ai rischi a cui è soggetto.
Il lavoratore con la qualifica di apprendista deve avere qualche formazione supplementare oltre a quella del lavoratore?	No, i lavoratori apprendisti, in merito all’applicazione degli obblighi previsti dal D.Lgs 81/08, sono lavoratori come tutti gli altri e quindi devono ricevere la formazione prevista dall’art. 37.
Se un dipendente ha completato il percorso Formativo per il Rischio Medio ed ora viene assunto in un Azienda il cui codice ATECO e mansione sono considerati Rischio Alto, è possibile svolgere solamente una formazione “integrativa” di 4 ore con gli argomenti relativi ai rischi specifici dell’Azienda a Rischio Alto (Macchine e attrezzature principalmente) o è necessario fargli svolgere nuovamente tutto il percorso di Formazione Specifica, quindi 12 ore?	In base alle modifiche apportate all’art. 37 dalla legge 69/2013 (decreto del fare) in cui sancisce che “in tutti i casi di formazione ed aggiornamento previsti per lavoratori e (omissis), i cui contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione o dell’aggiornamento corrispondenti erogati”, e in base ai chiarimenti forniti anche dall’interpello 11/2013 che conclude che la formazione deve essere “sufficiente ed adeguata e va riferita alla mansione svolta dal lavoratore (omissis), pertanto la durata può prescindere dal codice ATECO di appartenenza dell’azienda”.
	si ritiene che il lavoratore può fare solo la formazione integrativa per i rischi specifici della nuova mansione. Potrebbero perciò bastare le 4 ore citate, sempre che gli altri argomenti siano già stati trattati nella formazione precedente. E’ necessario quindi che i contenuti (e relativa durata) della formazione pregressa e di quella integrativa siano chiaramente indicati negli attestati di formazione.
E’ possibile per una ditta che accoglie un ragazzo in stage o in Alternanza scuola Lavoro che ha la formazione di base fatta dalla scuola, iniziare un percorso formativo (protocollo d’accoglienza) di alcune ore (non tutte quella prevista dalla formazione specifica), visto che rimarrà in azienda solo pochi giorni, inferiori al termine di 60 giorni previsto dalla legge per completare la formazione ai neoassunti?	In teoria è fattibile perché la norma prevede un periodo di 60 giorni per completare il percorso formativo per il nuovo lavoratore: quindi non è obbligatorio fare tutte le ore di formazione al momento dell’assunzione, ma deve iniziare il percorso formativo e completarlo entro 60 giorni; in questo periodo il datore di lavoro non è sanzionabile se non ha fatto tutta la formazione al neoassunto. Tuttavia bisogna ricordare che se in questo periodo di 60 giorni il neoassunto dovesse incorrere in un infortunio il datore di lavoro dovrà dimostrare di averlo formato “adeguatamente” (cioè se non ha fatte le ore stabilite dalla legge, deve dimostrare che quelle che ha fatto erano comunque adeguate e pertinenti per la mansione svolta.
Un attestato di formazione del lavoratore che riporta solo gli argomenti e dichiara una durata complessiva di 10 ore è valido?	L’attestazione della formazione deve riportare oltre alla durata anche l’indicazione del soggetto organizzatore, i dati anagrafici e i profili del corsista, deve specificare la tipologia del corso con indicazione del settore di riferimento e relativo monte ore frequentato e il periodo di svolgimento dei corsi. Pertanto un attestato non conforme alle indicazioni normative non può essere ritenuto valido.
Qual è la durata della formazione specifica dei lavoratori di una occhialeria (industria manifatturiera ATECO 32) con la mansione di verniciatori, smaltatori e magazziniere?	La formazione base dei lavoratori deve essere conforme all’accordo Stato/Regioni del 21.12.2011 per cui i lavoratori delle imprese manifatturiere di cui all’ATECO citato (32) devono avere una formazione specifica (aggiuntiva alla 4 ore di formazione generale base) di 12 ore in quanto appartenenti ai comparti lavorativi definiti ad alto rischio.
	Relativamente alla sola mansione di magazziniere, essa può essere considerata una lavorazione tipica delle aziende di cui all’ATECO I 52 “Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti” per le quali è sufficiente una formazione specifica di 8 ore prevista per il rischio medio.
Un lavoratore che è anche preposto deve fare entrambi gli aggiornamenti?	L’Accordo Stato/Regioni del 7.7.2016 nell’allegato III stabilisce, in attuazione dell’art. 32, comma 1 lett. c) come modificato dal D.L. 69/2013, quali esoneri sono ammessi in caso di percorsi formativi i cui contenuti si sovrappongono, in tutto o in parte, tra loro. Dalla lettura del suddetto allegato risulta che l’aggiornamento per il preposto fornisce credito totale per l’aggiornamento del lavoratore e viceversa.
E’ possibile fare formazione ai lavoratori con presenze superiori a 35 partecipanti tutti della stessa azienda ?	NO, la norma stabilisce che le presenze per corsi di formazione non debbano superare le 35 unità per cui la legge non ammette superamenti di tale limite.
Sono titolare di una ditta e mi occupo di carpenteria in legno e lattoneria e ho tutti i corsi obbligatori ad alto rischio, compreso anche il corso di datore di lavoro/RSPP; per la stagione invernale andrò a lavorare c/o un negozio di noleggio sci per il quale mi viene chiesto di fare il corso per lavoratori (8 ore a basso rischio). Devo fare per forza un altro corso per tre mesi di occupazione?	L’Accordo Stato Regioni del 7.7.2016 nell’allegato III stabilisce, in attuazione dell’art. 32, comma 1 lett. c) come modificato dal D.L. 69/2013, quali esoneri sono ammessi in caso di percorsi formativi i cui contenuti si sovrappongono, in tutto o in parte, tra loro. Dalla lettura del suddetto allegato risulta che il corso per datori di lavoro/RSPP fornisce credito totale per la formazione generale e specifica del lavoratore.
La scadenza quinquennale va calcolata alla conclusione della formazione di base o alla conclusione di quella specifica? Si devono fare due aggiornamenti uno per la	Secondo quanto riportato nell’accordo Stato/Regioni del 25/07/2012 “l’aggiornamento dei lavoratori va completato nell’arco dei 5 anni a partire dal momento in cui è stato completato il percorso formativo di riferimento”.

formazione di base e uno per quella specifica?

Pertanto il quinquennio va calcolato da quando viene completata la formazione totale obbligatoria per i lavoratori cioè quella di 8, 12, o 16 ore a seconda del livello di rischio (4 + 4; 4+ 8; 4 + 12) come spiega bene il punto 4 dell’accordo Stato/Regioni del 21/12/2011.

L’aggiornamento è, quindi, sempre di 6 ore complessive e si riferisce agli argomenti della formazione specifica.

FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

La formazione del RLS è valida anche per la formazione del lavoratore ?	L'accordo Stato Regioni del 7.7.2016 nell'allegato III stabilisce, in attuazione dell'art. 32, comma 1 lett. c) come modificato dal D.L. 69/2013, quali esoneri sono ammessi in caso di percorsi formativi i cui contenuti si sovrappongono, in tutto o in parte, tra loro. Dalla lettura del suddetto allegato risulta che il corso per RLS fornisce credito totale per la formazione generale del lavoratore, mentre sussiste la necessità di assolvere completamente alla formazione specifica.
E' possibile far partecipare per l'aggiornamento un RLS a un corso per RSPP ?	Le sole indicazioni sull'aggiornamento del RLS sono quelle contenute nell'art. 37 comma 11 ultimo capoverso che rimanda alla contrattazione nazionale per la definizione delle modalità dell'aggiornamento.
	In assenza di ulteriori riferimenti normativi, si ritiene che fare l'aggiornamento insieme di RSPP e RLS sia corretto perché gli argomenti sono tecnici e specifici per il comparto di appartenenza e, oltre a rappresentare una valida formazione tecnica, risulta essere anche ottima opportunità per entrambe le figure (discussioni, confronto, etc).

FORMAZIONE SPECIALE: MACCHINE E ATTREZZATURE	
La formazione/esperienza pregressa per l'uso delle attrezzature dei lavoratori agricoli subordinati può essere certificata da lavoratore stesso ?	La Circolare del 11.3.2013 entra proprio in merito a questo quesito e afferma che l'esperienza pregressa sull'uso delle attrezzature può essere attestata attraverso la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da parte del lavoratore subordinato che attesta i periodi di tempo in cui egli ha svolto le attività alle dipendenze della o delle imprese agricole, nominativamente individuate, nelle quali ha acquisito l'esperienza nell'uso delle attrezzature e che l'attività lavorativa negli anni di riferimento è stata svolta nell'ambito del normale ciclo produttivo aziendale.
Il datore di lavoro che guida il muletto è obbligato a seguire il corso di formazione per mulettisti e la sua mancata formazione è sanzionabile ?	SI, stante quanto stabilito dal decreto 151/2015 in relazione alle modifiche all'art. 69 del D.Lgs 81/08 e in base all'art. 73 dello stesso decreto e all'Accordo Stato/regioni del 22 febbraio 2012, che confermano l'obbligo di formazione del datore di lavoro che risulti essere anche "operatore" in relazione all'uso di attrezzature soggette a specifica abilitazione come il muletto.
La possibilità di ridurre il rapporto docente/allievi da 6 a 24 è applicabile anche ad altre tipologie di formazione oltre a quella per le attrezzature?	Il chiarimento del Ministero (Circolare n. 38 del 11.03.2013) in cui è stata concessa la riduzione del rapporto docenti/partecipanti (da 6 a 24) e l'effettuazione in aula per la parte pratica dell'aggiornamento è valida esclusivamente per la formazione in materia di attrezzature e non può essere estesa alle altre tipologie di formazione. Infatti il parere è stato emanato dalla commissione ministeriale istituita nell'ambito della formazione macchine/attrezzature che può esprimersi solo ed esclusivamente per la sua materia.
Il lavoratore che staziona su una piattaforma per eseguire l'intervento ma che non manovra il mezzo di sollevamento (con lui sulla piattaforma c'è il manovratore) deve avere l'abilitazione di cui all'Accordo Stato/Regioni del 22.02.2012 ?	L'operatore incaricato dell'uso (ossia il manovratore) deve avere l'abilitazione di cui all'Accordo Stato/Regioni. Infatti i contenuti del corso di abilitazione (per le piattaforme elevabili) prevedono proprio gli aspetti legati a manovre, spostamenti, stabilizzazioni del mezzo di sollevamento individuazione dell'area, etc. Pertanto è logico che colui che usa la pulsantiera, guida il mezzo, etc debba avere l'abilitazione di cui all'accordo S/R e indicata dall'art. 73 del D.Lgs. 81/08 comma 4 e 5, dove si fa riferimento alla necessità di abilitazione per l'operatore addetto ad attrezzature che necessitano di conoscenze e responsabilità particolari.
	Diversamente, il lavoratore che staziona sulla piattaforma (passeggero) per effettuare l'intervento, ma che non manovra il mezzo e non ha la responsabilità del posizionamento, dell'area etc., deve ricevere solo la formazione specifica sui rischi di cui agli art. 36 e 37 richiamati dall'art. 73 comma 1 (per esempio il lavoro in altezza, i rischi della sua mansione, uso di DPI di terza categoria, etc). Contemporaneamente però deve essere istruito (in modo chiaro e formale) sul fatto che non deve manovrare il mezzo, che deve usare la pulsantiera, etc.
Un datore di lavoro che ha frequentato corsi professionalizzanti di operatore edile e meccanico escavatore può essere esonerato dall'abilitazione alla guida attrezzature ?	Il corso di meccanico escavatorista può essere valido come formazione pregressa per l'abilitazione alla guida delle attrezzature, come indicato al punto 9 dell'accordo Stato/Regioni del 22 febbraio 2012

FORMAZIONE SPECIALE: MONTAGGIO E SMONTAGGIO PONTEGGI	
La formazione per smontaggio/montaggio ponti su ruote o trabattelli:	Per l'uso dei trabattelli non serve il corso di cui all'allegato XXI del D.Lgs 81/08, perché sono "ponti su ruote" per i quali serve solo la formazione per attrezzature che può essere fatta anche dal Datore di lavoro, purché esperto in materia. Se si trattasse invece di operazioni di smontaggio e montaggio di ponteggi allora è necessaria la formazione specifica prevista dall'allegato XXI D.Lgs 81/08. Tali corsi possono essere effettuati solo da soggetti formatori autorizzati, mentre il Datore di Lavoro, se ha i requisiti di cui all'Accordo Stato/Regioni 6.3.2013, può fare il docente. I requisiti dei docenti vengono attestati dagli stessi con autodichiarazione: sarà poi il soggetto formatore che ha la responsabilità di verificare la veridicità di tale affermazione.
1) può essere fatta dal Datore di Lavoro con esperienza da almeno 2 anni ?	
2) se sì, come documenta il Datore di Lavoro tale esperienza?	Il suddetto corso prevede la verifica finale con superamento del test solo per il corso base e non per l'aggiornamento.
3) è prevista la verifica dell'apprendimento ed anche l'aggiornamento?	

I lavoratori sottoposti a formazione per il montaggio, smontaggio e trasformazione dei ponteggi possono ritenersi debitamente formati anche in ambito di utilizzo DPI 3^ categoria anti caduta, dal momento che durante la formazione ponteggi vengono affrontate le tecniche di utilizzo e verifica di tale tipologia di DPI ?	Poiché nel programma del corso per “ponteggi” di cui all’allegato XXI del D.Lgs 81/08 è prevista una sezione specifica sui DPI anti caduta della durata di due ore, si ritiene che chi ha frequentato tale corso abbia assolto anche all’obbligo di formazione per i DPI anti caduta di terza categoria.
--	--

FORMAZIONE SPECIALE: CANTIERI STRADALI	
Ai sensi del DM 4 marzo 2013 (cantieri stradali) i preposti devono fare anche la formazione dei lavoratori (8 più 12) o è sufficiente il loro modulo di 12 ore ?	<p>Poiché il decreto ribadisce che questa è una formazione specifica che va a sommarsi a quella di base indicata dall’accordo Stato/ Regioni del 21.12.2011, i due moduli (lavoratore e preposto) sono distinti, cioè vanno erogati a soggetti diversi in modo completo: dovranno essere individuati i soggetti con funzione di preposti e a questi verrà fatto il corso per preposti; tutti gli altri lavoratori faranno il corso per lavoratori</p> <p>Se uno dei lavoratori successivamente alla formazione viene nominato preposto, dovrà fare anche il corso preposti perché nel DM in esame non viene data tale possibilità. (a differenza del corso per montaggio/smontaggio ponteggi dove si dice chiaramente che il lavoratore che ha già fatto il corso per montaggio/smontaggio se vuole fare il preposto farà un corso aggiuntivo di sole 8 ore).</p>
La formazione di cui al decreto 4 marzo 2013 (cantieri stradali) si applica a tutti i lavoratori del cantiere stradale?	La formazione dei lavoratori e dei preposti indicata dal decreto del 4 marzo 2013 è una formazione speciale per cui va ad aggiungersi alla formazione dell’art. 37 (e successivo accordo Stato/Regioni). La formazione di cui al decreto citato deve essere fatta solo per quei lavoratori che sono addetti alla applicazione della segnaletica stradale e non a tutti i lavoratori che eseguono i lavori sulla strada.
Se è già fatta la formazione base trattando il rischio del traffico bisogna rifare la formazione di cui al decreto citato ?	

VARIE	
Quali caratteristiche (durata, docenti, attestato, etc) deve avere un corso sulla formazione dei DPI di terza categoria ?	La formazione dei DPI di terza categoria non è inserita negli accordi Stato/Regioni sulla formazione: per i DPI di terza categoria è previsto uno specifico addestramento ai sensi dell’art. 77 comma 5: è responsabilità del datore di lavoro “certificare” tale addestramento ma non ci sono indicazioni di durata o contenuto o requisiti per i docenti etc.: l’importante è che il lavoratore sappia effettivamente come e quando usarli.
Quale formazione è obbligatoria per il guidatore del “gatto delle nevi” ?	Al punto 4 della circolare Ministero lavoro 21 del 10.06.2013 al punto 4 indica che l’elenco delle attrezzature contenute nell’accordo Stato/Regioni del 22 febbraio 2012 è esaustivo e non indicativo e poiché il “gatto delle nevi” non rientra tra le attrezzature ivi contemplate (ha codice di identificazione diverso) non si applica l’obbligo formativo così come descritto dall’accordo 22 febbraio 2012.
	Tuttavia, essendo il “gatto delle nevi” una attrezzatura da lavoro messa a disposizione dei lavoratori, c’è sempre l’obbligo del datore di lavoro di fornire ai propri dipendenti addetti a tale macchina una adeguata formazione ed istruzione in rapporto alla sicurezza (art. 73 D.lgs 81/08).
	Pertanto, non essendo state definite, per queste attrezzature, le caratteristiche di tale formazione, ma essendo il gatto delle nevi una attrezzatura simile ad un trattore agricolo/forestale, si ritiene opportuno consigliare ai datori di lavoro di fare riferimento, per analogia, ai criteri contenuti nei Moduli “trattore agricolo e forestale oppure autoribaltabile a cingoli” dell’accordo citato per quanto riguarda durata, argomenti e requisiti di docenti e soggetti formatori, con l’avvertenza di trattare anche gli altri rischi specifici derivanti dall’impiego del “gatto delle nevi” che non rientrano tra quelli indicati nei moduli dell’accordo.
Quale formazione devono avere i lavoratori forestali ?	I lavoratori forestali devono avere la formazione prevista dall’art. 37 D.Lgs 81/08 e Accordo Stato/Regioni del 21/12/2011 (formazione del lavoratore di generale e specifica per rischio medio) e dall’art. 73 del D.lgs 81/08 e accordo Stato/Regioni del 22.03.2012 (abilitazione all’impiego delle attrezzature) se impiegano attrezzature contenute nel citato Accordo.
Quali sono i requisiti dei soggetti formatori e dei docenti per la formazione per l’uso di attrezzature forestali ?	Se si tratta di attrezzature inserite nell’elenco dell’accordo Stato/Regioni del 22/2/1012 (esempio trattori forestali o macchine movimento terra), bisogna attenersi alle regole indicate nel citato Accordo; mentre, se si tratta della motosega, si fa riferimento all’accordo Stato/Regioni del 21.11.2011 (formazione specifica dei lavoratori).
Qual è il numero massimo di partecipanti ai corsi (base o aggiornamento) per datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, RLS e per gli A-RSPP ?	L’accordo Stato Regioni 7.7.2016 stabilisce e uniforma le modalità dell’aggiornamento per tutte le figure della sicurezza citate: il numero dei partecipanti ai corsi in aula non deve superare le 35 unità; il 50% del totale delle ore di aggiornamento può essere fatto in convegni o seminari, dove non c’è limite al numero dei partecipanti.

FAQ – SORVEGLIANZA SANITARIA	
DOMANDA	RISPOSTA
Il Provvedimento 30.10.2017, in materia di accertamenti di assenza di tossicodipendenza, è applicabile a:	Il sollevatore di auto presente nelle autofficine non è incluso nell’elenco di cui all’allegato 1° del citato Provvedimento, pertanto i manovratori della suddetta attrezzatura sono esclusi dagli accertamenti sulla tossicodipendenza.
1) sollevatore auto in officina?	

Il Provvedimento 30.10.2017, in materia di accertamenti di assenza di tossicodipendenza, è applicabile in caso di noleggio da rimessa con conducente?	Si, vi è l’obbligo degli accertamenti per i conducenti per i quali è previsto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di altri veicoli in servizio di noleggio con conducente.
Il Provvedimento 30.10.2017, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza, è applicabile all’addetto al carrello elevatore a pantografo?	Gli addetti alle PLE sono soggetti solo se il manovratore è a bordo: i manovratori dei mezzi di sollevamento con pulsantiera a terra sono esclusi.
Il Provvedimento 30.10.2017, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza, è applicabile agli autisti di carroattrezzi muniti di patente B?	NO, perché un carroattrezzi rientra nella categoria dei veicoli stradali e non in quella di movimentazione merci pericolose e l’obbligo del controllo sulle droghe scatta solo per autisti di autoveicoli stradali con patente di categoria superiore al B, cioè C- D-E
Il Provvedimento 30.10.2017, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza, è applicabile ai conducenti dei gatti delle nevi ?	No, perché tale mansione non rientra nell’elenco delle mansioni pericolose di cui al Provvedimento 30 ottobre 2007
Qual è la periodicità degli accertamenti per la tossicodipendenza?	Gli accertamenti per verificare l’assenza di tossicodipendenza devono essere effettuati con frequenza annuale: lo dice il Provvedimento 18.09.2008 al punto “Modalità di attivazione ed esecuzione degli accertamenti sanitari”.
In base all’elenco delle lavorazioni di cui agli elenchi per “droghe” e “alcol” devono essere considerati tutti i lavoratori, anche quelli che eseguono saltuariamente tali mansioni o solo quelli assunti con quella specifica qualifica (es. solo gli autisti o anche quelli che per servizio usano l’auto) ?	Devono essere inseriti nell’elenco delle mansioni a rischio tutti i lavoratori che effettuano le operazioni citate negli elenchi, quindi anche i dipendenti che saltuariamente diventano “conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso di patente di guida categoria....”
	Il problema sta nella sorveglianza sanitaria: per le droghe non c’è alcun dubbio che tali dipendenti sono soggetti alla sorveglianza sanitaria, perché il Provvedimento 30.10.2007 stabilisce che tali accertamenti devono essere fatti dal Medico Competente e quindi rientrano nella sorveglianza sanitaria obbligatoria; per quanto riguarda l’alcol, a tutt’oggi, non ci sono indicazioni normative che stabiliscano chi deve fare i controlli, per cui non c’è l’obbligo di sorveglianza sanitaria. Tuttavia per i lavoratori addetti alle mansioni inserite nell’elenco di cui al provvedimento 16.03.2006 permane il divieto di bevande alcoliche durante il lavoro di cui alla L.125/2011, e quindi potrebbero essere sottoposti a controlli alcolimetrici da parte del medico della struttura pubblica oppure dal Medico Competente se è presente in azienda.
Inoltre i lavoratori inseriti negli elenchi devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria da parte del MC?	
E’ accettabile il protocollo sanitario del MC di una azienda di rimozione amianto in cui si prevede l’esecuzione di Rx torace ogni 4 anni intervallati da TAC spirale ?	in base al DLgs 187/2000 (principio della giustificazione) è vietata l’esposizione a radiazioni ionizzanti non giustificata. Anche nel caso della sorveglianza sanitaria vale questo principio e il protocollo stabilito in questo caso dal MC non è accettabile perché espone i lavoratori a troppe radiazioni indebite. Il MC potrà eventualmente prescrivere esami radiologici per es. in base all’anzianità di esposizione o per coloro iscritti al registro di cui all’art. 260, e in ogni caso solo se c’è indicazione clinica.
L’obbligo della nomina del medico competente esiste anche nel caso di una società formata da 2 soci (Snc per l’attività di distributore di benzina). Uno dei soci però ha l’attività prevalente in un bar e non all’interno del distributore in questione, dove lavora solo eccezionalmente: in questo caso deve fare la sorveglianza sanitaria?	Il tutto dipende sempre dalla valutazione del rischio: deve essere fatta una dettagliata valutazione del rischio chimico personalizzandola per mansione (in questo caso per le due persone che svolgono attività diverse). Se la valutazione del rischio conclude per un rischio chimico basso per la salute e irrilevante per la sicurezza non scatta l’obbligo delle misure di prevenzione specifiche fra le quali è inserita la sorveglianza sanitaria. E’ opportuno che queste considerazioni sulla valutazione del rischio chimico siano riportate nel documento di valutazione dei rischi (indicazione delle caratteristiche della sostanza chimica impiegata, delle modalità d’uso, del tempo di esposizione, dei mezzi di protezione personali etc.).
Riguardo agli accertamenti di assenza di tossicodipendenza, vi è l’obbligo per l’uso di un trattore gommato di tipo agricolo per lo sgombero neve che si guida con la sola patente di tipo B ?	Il documento regionale sulla sorveglianza sanitaria in agricoltura ha dedicato un paragrafo all’argomento e cita:
	<i>– Rischio di danno per terzi e infortunistico:</i>
	<i>Quando la guida di mezzi comporta la movimentazione di terra o merci, vi è l’obbligo di sorveglianza sanitaria per verificare l’assenza di alcol dipendenza e tossicodipendenza, come stabilito dall’Intesa Stato Regioni del 30 ottobre 2007.</i>
	<i>Chi utilizza su strada macchine agricole come il trattore non deve invece essere sottoposto ad accertamenti per l’assunzione di sostanze stupefacenti in quanto per la loro conduzione è richiesta la patente di tipo B.</i>

	<i>Per essere considerate macchine per la movimentazione terra devono avere in dotazione attrezzature supplementari di sollevamento (es. ruspa o sollevatore) immatricolati e targati a tale scopo. In questo caso e nel caso le macchine agricole vengano utilizzate per movimentare merci, i conducenti devono essere sottoposti agli accertamenti per la verifica dell’assenza di tossicodipendenza.</i>
L’attività di parrucchiera è soggetta alla sorveglianza sanitaria?	<p>Per quanto riguarda l’obbligo della sorveglianza sanitaria la legge non può definire a priori quali sono le mansioni o le attività o i comparti che sono soggetti all’obbligo perché la situazione può essere diversa nelle varie ditte; pertanto bisogna fare riferimento alle singole valutazioni dei rischi.</p> <p>Quindi, anche nel caso delle parrucchiere non si possono dare indicazioni universali: è possibile dire solo che nelle attività di parrucchiere ci possono essere vari rischi: chimico, movimenti ripetitivi, postura, biologico (estetista), rumore ma solo la valutazione dei rischi della azienda potrà dire se tali situazioni superano i livelli di rischio tali da far scattare l’obbligo della sorveglianza sanitaria perché dipende molto dall’organizzazione del lavoro di ciascuna impresa.</p>

FAQ – SICUREZZA DELLE MACCHINE ED ELETTRICA

DOMANDA	RISPOSTA
La denuncia di impianto di messa a terra deve essere inviata allo SPISAL? Quale ente fa le verifiche periodiche?	La documentazione di denuncia di impianto di messa a terra con relativa dichiarazione di conformità deve essere tenuta in azienda/cantiere a disposizione in caso di ispezione SPISAL. La denuncia di messa a terra deve essere inviata all’ ex ISPEL oggi INAIL – Settore Ricerca Certificazione e Verifica via della Pila 51 di Venezia Marghera presso la locale Sede INAIL , tel. 0412573211.
	La richiesta di verifiche periodiche, per il territorio del bellunese, va inoltrata all’ARPAV di Belluno Sezione Impiantistica-Antinfortunistica Via Tomea, 5 Tel 0437 935511. Oppure c’è la possibilità di rivolgersi a soggetti privati abilitati, indicati dalla normativa vigente
Quali sono le verifiche che lo SPISAL fa in merito agli impianti elettrici a disposizione dei lavoratori e quali sono i requisiti di formazione/addestramento dei lavoratori addetti a lavorare sugli impianti elettrici?	Le verifiche che lo SPISAL effettua sugli impianti elettrici sono:
	1) di tipo documentale: dichiarazione di conformità, denuncia dell’impianto di messa a terra con le relative verifiche periodiche, visione dei registri dei controlli....ecc.;
	2) di tipo sostanziale: controllo delle condizioni reali dell’impianto (possibilità di contatti diretti, collegamenti, condizioni delle prese, spine, prolunghe ecc...).
	I lavoratori che vengono adibiti a lavori su impianti elettrici devono essere informati e formati sul rischio elettrico in base all’art. 37 D.Lgs 81/08; se eseguono lavori sotto tensione devono essere abilitati secondo quanto previsto dall’art. 82 e norme CEI; la formazione varia in base alla tensione e al tipo di interventi da eseguire.
Quali requisiti deve avere e cosa deve dichiarare una ditta che vuole vendere una macchina costruita prima del 1996?	La macchina deve avere i requisiti di sicurezza conformi all’allegato V del DLgs 81/08, e una dichiarazione lo attesti (art. 72 comma 1. del Dlgs.81/08).
C’è l’obbligo della presenza del segnalatore acustico quando viene inserito l’innesto della retromarcia sugli escavatori cingolati?	La direttiva macchine prevede che ci sia “l’avvisatore acustico” per avvertire le persone esposte e anche le linee guida ISPEL lo prevedono. Si deve fare comunque riferimento a eventuali norme tecniche armonizzate specifiche per l’attrezzatura in questione
Quali sono le indicazioni per il caricamento di piccole ruspe su camion?	Per il caricamento ed il trasporto di mini-escavatori su camion è necessario consultare il libretto della macchina dove sono indicate le modalità di caricamento (binari, o con autogrù) e di trasporto (bloccaggio con appositi tiranti e cunei per i cingoli o ruote).
Quali sono le norme tecniche per le fosse in officina?	La norma tecnica in materia di fosse per autofficina è la norma UNI 9721 del 2009 “Fosse per veicoli – Criteri costruttivi e presidi per la sicurezza delle persone”.
In una piccola attrezzatura di sollevamento persone che solleva l’addetto di 60 cm da terra, il parapetto di protezione deve essere di 100 cm di altezza come previsto dal TU o 110 cm come previsto dalle norme UNI per gli apparecchi di sollevamento ?	Nel caso illustrato va applicata la Direttiva Macchine e la norma UNI di riferimento specifica al tipo di attrezzatura e non l’articolo generico sui parapetti previsto dal Titolo IV “Cantieri” del D.Lgs 81/08 all’art.126.
Una società cede a valore zero delle attrezzature non marcate CE, l’acquirente può assumersi la responsabilità di metterle in sicurezza facendo decadere le responsabilità del venditore di cui all’art. 23?	Il destinatario dell’articolo 23 è il venditore (o fabbricante, o concedente in uso o noleggiatore..), non l’acquirente.
In merito alla circolare n.18 del 23.05.2013 del D.Lgs. 11.04.2011 relativa alla verifica attrezzature e controlli visivi alle macchine con oltre 20 anni di fabbricazione/installazione, tale prassi è da effettuarsi anche per i muletti e per i ponti sollevatori delle autofficine?	I muletti e ponti sollevatori delle autofficine non rientrano nell’obbligo di tale verifica.
E’ vero che il limite di velocità dei carrelli elevatori all’interno di un locale è di 10 Km/ora?	“Non ci sono norme che limitano la velocità del carrello; tale decisione è una scelta della ditta conseguente alla valutazione dei rischi (dimensioni vie di circolazione, caratteristiche, promiscuità con pedoni, visibilità ecc.....), fermo restando altre possibili precauzioni da adottare (formazione, segnaletica verticale e orizzontale, specchi, percorsi, attraversamenti pedonali ecc..).” Vedere inoltre le istruzioni del libretto d’uso e manutenzione.

FAQ – STRESS LAVORO CORRELATO

DOMANDA	RISPOSTA
Tutte le aziende, indipendentemente dal numero degli addetti, hanno l’obbligo di fare la valutazione dello stress lavoro-correlato ?	La Commissione Consultiva in data 18.11.10 ha stabilito che tutte le aziende, indipendentemente dal numero degli addetti, devono fare la valutazione stress lavoro correlato. La stessa Commissione ha fornito le indicazioni metodologiche per tale analisi e i vari metodi impiegati devono essere coerenti con tali indicazioni.

Le aziende con meno di 10 addetti devono fare la valutazione stress completa o solo la parte dei dati aziendali ?	Non c'è più distinzione tra aziende con meno o più di 10 addetti in quanto tutte devono fare la valutazione dei rischi in forma scritta. La valutazione dello stress fa parte integrante di Documento di Valutazione dei Rischi aziendali e come tale deve essere fatta in forma scritta, comprendente la valutazione “preliminare” costituita dai dati oggettivi aziendali, quelli di contesto e di contenuto.
Cosa devono fare le aziende che sono aperte da meno di 3 anni ?	Le aziende che sono aperte da meno di 3 anni e quindi non hanno i dati aziendali relativi all'ultimo triennio possono mettere il valore “inalterato” nei dati oggettivi e spiegare il motivo di ciò nelle “note”.
Come si devono comportare le aziende (ad esempio gli alberghi) che assumono lavoratori stagionali che poi vengono licenziati (elevato turnover)?	Perle aziende che presentano elevato turnover dovuto alla presenza di personale stagionale, si può mettere il valore “inalterato” nei dati oggettivi e spiegare il motivo di ciò nelle “note”
Se la valutazione preliminare si conclude con un basso rischio deve essere integrata con l'intervento dello psicologo ?	Solo nel caso in cui la valutazione Stress lavoro-correlato abbia evidenziato un rischio non basso e le azioni correttive si siano rivelate inefficaci, si deve procedere alla valutazione approfondita, la quale si basa sulla percezione dei lavoratori e per tale motivo è necessario l'intervento di uno specialista -psicologo del lavoro.

FAQ – RSPP	
DOMANDA	RISPOSTA
Un RSPP in maternità può svolgere la sua attività di RSPP?	Nelle aziende che non hanno l'obbligo di un RSPP interno, senza quindi l'obbligo di presenza minima adeguata, è possibile che il RSPP anche nel periodo di maternità gestisca il suo lavoro garantendo la presenza in particolari momenti. Tuttavia nel periodo in cui l'RSPP non potrà recarsi al lavoro (astensione obbligatoria dal lavoro per le lavoratrici madri) bisognerà valutare qualche figura di supporto (ASPP) oppure una sostituzione.
Nel caso di una società di capitale a carattere familiare (padre e due figli) nel settore edilizia, azienda con 105 dipendenti, è possibile che il ruolo di RSPP venga svolto da uno dei tre amministratori delegati, che sono comunque tutti a livello societario datori di lavoro?	Nel caso di una spa o srl deve essere individuato l'amministratore delegato con funzioni di datore di lavoro, mentre gli altri componenti si configurano come soci. Nel caso di una società con 105 dipendenti nel settore dell'edilizia il datore di lavoro non può fare il RSPP; in questo caso il RSPP deve essere nominato dal datore di lavoro e scegliendo fra i dipendenti o fra consulenti esterni aventi i requisiti di formazione e aggiornamento di cui al Dlgs. 195/03
Un dipendente (dirigente) delegato dal datore di lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/08 può essere anche RSPP della stessa azienda?	Nella normativa non esiste un divieto esplicito a tale situazione; il datore di lavoro deve però fare anche la nomina del RSPP (ex art. 17 compito indelegabile) e il soggetto RSPP individuato deve avere la formazione specifica ex art 32 del D.lgs 81/08
In caso di una Casa di riposo di proprietà del comune ma gestita da una cooperativa con propri 40-50 dipendenti e con ulteriori 5 lavoratori dipendenti del comune, l'RSPP può essere quello del Comune?	Il Comune deve avere un suo RSPP e nel DVR deve inserire la valutazione della struttura casa di riposo e i rischi delle mansioni svolte dai 5 dipendenti comunali. La Cooperativa deve avere un RSPP per la gestione dei rischi socio-sanitari del proprio personale. Questo RSPP deve essere “interno” cioè nominato dalla cooperativa fra il proprio personale se il numero dei dipendenti supera le 50 unità, altrimenti si potrà avvalersi di un RSPP esterno che potrebbe essere quello del Comune. Tra le due Amministrazioni ci dovranno essere dei protocolli di cooperazione e collaborazione che devono essere definiti concretamente alla luce di quanto indicato dall'art. 26 del D.Lgs. 81/08 con la stesura del DUVRI
Un RSPP interno deve essere dipendente?	La risposta a questo quesito è stata fornita dall'interpello n° 24/2014 (consultabile presso il sito del Ministero del Lavoro) che afferma che si può considerare interno anche un soggetto che non rientra nella definizione di “dipendente” purchè assicuri presenza adeguata e sia incardinato nell'ambito dell'organizzazione aziendale e coordini un servizio di Prevenzione e Protezione interno, istituito in relazione alle dimensioni e alle specificità dell'azienda.
Quanta presenza deve assicurare un RSPP in una azienda in cui vige l'obbligo del RSPP interno ?	La risposta a questo quesito è stata fornita dall'interpello n° 24/2014 (consultabile presso il sito del Ministero del Lavoro) che afferma che il RSPP interno deve assicurare una “presenza adeguata”. Definire tale presenza in termini di ore o giorni è impossibile perchè dipende dalla tipologia e dalle caratteristiche dell'azienda e spetta quindi al datore di lavoro rendere compatibile la durata della prestazione con le esigenze che il RSPP deve tenere presenti per portare a termine pienamente i compiti che è chiamato a svolgere. Comunque è ragionevole ritenere adeguata una presenza che possa garantire una precisa conoscenza del ciclo produttivo, delle operazioni e delle persone che solo un soggetto inserito nell'organizzazione aziendale può dare.
Se una società con unico datore di lavoro ha più sedi lavorative quanti devono essere gli RSPP?	Se il datore di lavoro è unico perchè si tratta di una unica società con più sedi il datore di lavoro può organizzare il servizio SPP come vuole cioè può nominare uno o più RSPP. Nel caso l'intera società abbia tanti dipendenti da superare la soglia dell'art. 31 allora il datore di lavoro deve avere un RSPP “interno” (vedi interpello n° 24/2014 consultabile presso il sito del Ministero del Lavoro).

FAQ – DPI	
DOMANDA	RISPOSTA
I DPI hanno un data di scadenza ?	Le indicazioni sulla scadenza dei DPI sono fornite dal costruttore del DPI; in genere la data di scadenza è riportata sul DPI stesso e/o sulla Nota Informativa che accompagna il dispositivo in base al D.Lgs 475/92.
IDPI anticaduta sono soggetti a verifiche periodiche ?	Il D.Lgs 81/08 non fissa scadenze, ma rimanda alle norme tecniche ed alle istruzioni del costruttore; il fabbricante, nella nota informativa e nella documentazione tecnica allegata al DPI, dà anche indicazioni sui soggetti qualificati ad effettuare le verifiche. La periodicità è comunque non superiore ad un anno e, in ogni caso, è d’obbligo, dopo che il DPI è stato sollecitato da una caduta. L’utente è tenuto ad istituire e compilare una scheda di registrazione dei controlli e delle manutenzioni, in modo che sia documentata e rintracciabile l’avvenuta verifica di ciascun DPI. Sull’argomento è utile la consultazione del documento “Linee Guida ISPESL DPI contro le cadute dall’alto”.
E’ corretto che le divise da lavoro degli operatori socio-sanitari della casa di riposo vengano lavate dal lavoratore stesso al proprio domicilio?	il problema non è di facile soluzione perchè l’indumento da lavoro indossato dagli operatori socio-sanitari delle case di riposo non sono Dispositivi di Protezione Individuale” (DPI) in base al D.Lgs 81/08 e quindi non è possibile applicare integralmente gli obblighi a carico del datore di lavoro stabiliti dal Decreto stesso: marcatura CE, obbligo di addestramento all’uso, gestione (manutenzione , consegna e lavaggio). Tuttavia nella valutazione del rischio che le strutture socio-sanitarie quali le case di riposo devono fare ai sensi del D.Lgs 81/08 deve essere contemplato il rischio biologico per il contatto con liquidi biologici. Tale rischio può essere ridotto proprio grazie agli indumenti da lavoro (divisa) che contrastano eventuali imbrattamenti ma soprattutto evitano la contaminazione degli indumenti civili. Questo principio è stato chiarito dalla Circolare Min Lav n. 34 del 29.04.1999 e dalla giurisprudenza in materia. Per tali motivi è corretto che l’indumento da lavoro venga trattato come un DPI e quindi che il datore di lavoro si faccia carico della sua
Cosa deve fare una ditta quando un lavoratore presenta un certificato dello specialista ortopedico che “vieta” l’uso della scarpa antinfortunistica ?	Se lo specialista ortopedico consiglia utilizzo di scarpe confezionate sulla base delle deformità del piede, ne consegue che se la mansione svolta dal lavoratore ha l’obbligo di indossare scarpe antinfortunistiche, il datore di lavoro deve far adattare la scarpa antinfortunistica alle esigenze del lavoratore.
Il lavoratore che dice non poter usare le scarpe antinfortunistiche per motivi sanitari, deve essere visitato dal medico competente od mandato alla visita della Commissione Medica L.300/70 ?	Se la mansione svolta dal lavoratore rientra nell’obbligo della sorveglianza sanitaria, è il medico competente che deve esprimersi attraverso il giudizio di idoneità; nel caso in cui non c’è il medico competente potrà essere interpellata la commissione medica della L. 300/70.

gestione (lavaggio) .

FAQ – CANTIERI EDILI	
DOMANDA	RISPOSTA
POS e cantieri simili: per cantieri di piccola durata e sempre uguali eseguiti dalla stessa ditta (es. scavo e posa di bomboloni del gas della durata di poche ore) può essere redatto un unico POS?	NO, il POS deve essere sempre redatto, perché è specifico del singolo cantiere salvo quanto previsto dal comma 2 dell’art.88 del D.Lgs. 81/08 come modificato dal L.98 del 9 agosto 2013 (situazioni in cui non si applica il capo I del titolo IV).
POS e ATI: in caso di una Associazione Temporanea di Imprese (ATI) il POS deve essere fatto da ogni singola impresa oppure è unico redatto dall’ATI?	Ogni impresa deve avere una propria organizzazione, con a capo un datore di lavoro, quindi una valutazione dei rischi e un proprio POS. Vedi documento del Coordinamento tecnico interregionale 29.11.2011 “lavoratori autonomi e attività in cantiere”.
POS e imprese familiari: le imprese familiari con collaboratori o soci familiari devono redigere il POS?	Si, vedi art. 96 comma 1 lett. g).
POS e compiti del CSE: quali elementi/contenuti del POS deve verificare il CSE e quali di possono essere considerati indispensabili?	Tutti i requisiti minimi indicati dall’Allegato XV del D.Lgs. 81/08 sono obbligatori e hanno la stessa valenza.
Società SNC e compiti del CSE: se l’impresa è una società a nome collettivo (soci equipollenti) il CSE deve richiedere la “nomina” del datore di lavoro”?	E’ possibile, anche se non necessario, che la società a nome collettivo “snc” adotti un documento (atto notarile, indicazione nella visura camerale, statuto) che indichi un socio quale datore di lavoro. Tale nominativo dovrà quindi essere riportato nel POS, in caso contrario la responsabilità ricade su tutti i soci.

Committente e impresa affidataria: entrambi i soggetti sono tenuti a verificare l' idoneità tecnico professionale delle imprese: nel caso di un subappalto fatto dalla impresa affidataria spetta solo a quest'ultima verificare l' idoneità del subappaltatore, o è un obbligo anche del Committente?	Sia la ditta affidataria che ha chiamato la ditta in subappalto, ai sensi dell'art. 97, che il committente, ai sensi dell'art. 90, devono verificare l' idoneità professionale.
Associazioni di volontariato: un' associazione di volontariato (associazione sportiva, o di cacciatori, etc.) quando svolge un'attività come lo sfalcio dei prati o ripristino ambientale, è soggetta agli obblighi del D.Lgs. 81/08?	Devono adempiere a tutti gli obblighi solo se hanno lavoratori dipendenti, se invece sono tutti volontari questi sono equiparati a lavoratori autonomi con gli obblighi indicati dall'art. 21 (attrezzature e DPI a norma).
Committente e CSE: cosa può fare il CSE se il committente affida i lavori ad imprese prive di idoneità tecnico-professionale?	Il CSE deve comunicare la non idoneità al committente prima in forma verbale poi in forma scritta e, se la situazione persiste, avvisare lo SPISAL e DTL.
CSP e CSE: L'obbligo della nomina del Coordinatore è legata al titolo abilitativo?	Il titolo abilitativo è importante: per ogni titolo abilitativo (permesso di costruire, scia, dia, etc.) si dovrà verificare il numero di imprese coinvolte come indicato dall'art. 90 co.3 del D.Lgs. 81/08.
Lavoratori Autonomi e Consorzio di artigiani: quali obblighi sussistono in materia di sicurezza sul lavoro? e c'è l'obbligo del RLS?	Devono sottostare a tutti gli obblighi di una ditta previsti dal 81/2008; per quanto riguarda l'RLS, trattasi di un diritto dei lavoratori, il datore di lavoro ha l'obbligo di formalo nel caso venga eletto.
Lavoratori autonomi: nel caso in cui due o più artigiani lavorano insieme in un cantiere, quali documenti devono redigere?	Gli artigiani non possono lavorare assieme per realizzare la stessa opera perché diventano una società di fatto: in tal caso (oppure nel caso costituiscano per lo scopo una particolare forma associativa), sottostanno a tutti gli obblighi (anche documentali) previsti dal 81/2008.
Lavoratori autonomi: se un artigiano si avvale di lavoratori interinali (temporaneamente per quel solo cantiere) quali adempimenti documentali deve attuare?	L'artigiano diventa datore di lavoro e quindi deve sottostare a tutti gli obblighi di una ditta previsti dal 81/2008 dall'elaborazione del DVR, alla sorveglianza sanitaria e formazione.
Imprese familiari: quali obblighi hanno a parte la redazione del POS?	Le imprese familiari sono soggette agli obblighi indicati nell'art. 21 (uso attrezzature, DPI, tessere di riconoscimento) e a quelli dell'art. 96 (logistica di cantiere, accessi, recinzione, disposizione, o accatastamento di materiali e attrezzature, protezione contro le influenze atmosferiche, rimozione di materiali pericolosi, stoccaggio ed evacuazione di detriti, POS). I singoli componenti dell'impresa familiare sono equiparati ai lavoratori (autonomi) e quindi sottostanno agli obblighi di cui agli artt. 94 (indicazioni del CSE), 100 co.3 (rispetto di POS e PSC), 124 (deposito di materiali sulle impalcature), 138 co. 3 e 4 (divieto di gettare dall'alto elementi del ponteggio, divieto di salire e scendere lungo i montanti) e 152 co.2 (divieto di lavoro sui muri in demolizione). Infine è obbligatoria la formazione specifica (attrezzature, ponteggi, funi, etc.).
Lavoratori autonomi: quali obblighi documentali devono avere i lavoratori autonomi che eseguono operazioni di montaggio e smontaggio di ponteggi?	I lavoratori autonomi che eseguono insieme operazioni di montaggio e smontaggio di ponteggi costituiscono una società di fatto e quindi sottostanno a tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008. Ci deve essere il PIMUS con tutte le figure abilitate e il POS deve contenere i soggetti della sicurezza aziendale (incaricati emergenze, RSPP, etc.).
Lavori in quota e misure provvisionali: quando è necessario installare una opera provvisoria (parapetti, ponteggi, etc) e quando è sufficiente la linea vita?	Prioritariamente si devono prevedere le opere provvisionali, se ciò non è possibile in base alla valutazione del rischio si scelgono le altre misure di sicurezza (art. 111-1-a).
Installazione di linee vita: quali requisiti professionali o abilitativi deve possedere la ditta che installa le linee vita? e quali sono i compiti dell'ufficio tecnico comunale in relazione a questo aspetto?	Le ditte installatrici non devono avere nessuna abilitazione specifica, resta comunque la responsabilità per i lavori che ha fatto. Gli uffici tecnici comunali non hanno compiti di controllo su tali aspetti.
Difesa delle aperture: quando proteggere eventuali dislivelli: 50 cm o 2 m ?	Si deve far riferimento all'art. 146 comma 3 “le aperture dei muri prospicienti il vuoto o vani che abbiano una profondità superiore a 50 cm devono essere munite di normale parapetto e tavola fermapiede oppure convenientemente sbarrate”.

Difesa delle aperture: a quale distanza dal pericolo di caduta è possibile prevedere zone di transito o lavoro semplicemente delimitate e non parapettate?	È importante mantenere una distanza di sicurezza sufficiente a garantire in caso di caduta al suolo di rimanere all'interno del margine di sicurezza. Si rimanda comunque ad una valutazione del rischio come previsto dal POS e/o PSC.
Ponteggi: quali protezioni adottare (caratteristiche dei ponteggi) per i piani inclinati?	Si fa riferimento a quanto indicato dal documento del Coordinamento tecnico interregionale 29.11.2011 “lavori su coperture con sistemi temporanei di protezione dei bordi” tenendo presente che se il parapetto non è omologato è necessario fare il calcolo.
Ponteggi: cosa è da ritenersi “ponteggio” e cosa invece “accessorio” alla struttura?	Per ponteggio si intende tutto quello compreso e riportato nel libretto del ponteggio e certificato dalla ditta costruttrice; per accessorio si intendono tutte le strutture non comprese nel libretto ad esempio: reti elettrosaldate, teli contro la caduta di materiale, tubi-giunti.
Ponteggi: quali sono le situazioni anomale che prevedono un calcolo statico del ponteggio?	Qualsiasi configurazione diversa da quella prevista nel libretto del ponteggio e comunque ponteggi superiori a 20 m di altezza (vedi art. 133).
Ponteggi: il solo primo piano di un ponteggio è assimilabile ad un cavalletto normale edile o è un ponteggio a tutti gli effetti?	Il montaggio anche del solo primo piano del ponteggio deve essere effettuato secondo quanto previsto dal libretto del ponteggio.
Lavori sulle coperture: in presenza di un ponteggio con parapetto all'ultimo impalcato con h 1,20 m dalla linea di gronda, quando è obbligatorio installare le linee vita provvisorie e i punti di ancoraggio per l'uso dei DPI di 3° categoria?	Dipende dall'inclinazione del tetto.
Sistemi fissi contro le cadute dall'alto: per la sostituzione dei lucernai è necessario installare le linee vita fisse sulla copertura?	Se si rientra nei casi prevista dalla DGRV 2774/2009 e successive modifiche di cui alla DGRV 97/2012, bisogna predisporre le misure di sicurezza per le successive manutenzioni.

Messa a terra: è vero che una norma CEI del 2012 esonera la messa a terra dell’impianto se le attrezzature hanno la messa terra nel filo/presa e se l’impianto è conforme?	Deve esserci la messa a terra se l’isolamento verso a terra della carcassa della attrezzatura è inferiore a 200 OHM.
Noleggi: quali adempimenti documentali (POS, PSC) sono previsti in caso di noleggio di attrezzature?	Gli obblighi dei noleggiatori di attrezzature di lavoro sono definiti dall’art. 72 del D.Lgs. 81/08. Il nolo a caldo (noleggio di macchina e operatore) si configura come l’intervento di un’ulteriore impresa esecutrice che deve avere il proprio POS e può far aumentare il numero delle imprese esecutrici rendendo, di conseguenza, necessaria la nomina del coordinatore e la redazione del PSC.
Linee vita e ancoraggi: se non c’è un ancoraggio EN 795, dove è possibile assicurarsi?	L’art. 115 del D.Lgs. 81/08 comma 3 indica “il sistema di protezione deve essere assicurato, direttamente o mediante connettore lungo o linea vita, a parti stabili delle opere provvisionali”.
Linee vita e ancoraggi: un ancoraggio fatto a regola d’arte deve sempre rispettare la norma EN 795?	No, perché per regola d’arte non ci si riferisce solo alla norma EN citata. Si vedano le linee guide INAIL “Guida tecnica per la scelta, l’uso e la manutenzione degli ancoraggi”.
Linee vita e ancoraggi: se non ci sono le linee vita 795, è possibile ancorarsi al paraneve?	No, ad esclusione dei casi in cui vi sia la certificazione del paraneve come ancoraggio.
Linee vita e ancoraggi: su strutture naturali (riccia, alberi) come si fa a sapere che il punto di ancoraggio sia di 10 kN?	Si deve fare una stima sulla base della dimensione, diametro, etc.) mantenendo un largo margine di sicurezza o facendo delle misure di estrazione.
Linee vita e ancoraggi: quali sistemi anticaduta sono ritenute idonei?	Sono quelli indicati dall’art. 115 comma 1 del D.Lgs. 81/08 (assorbitori di energia, connettori, dispositivi di ancoraggio, cordini, dispositivi retrattili, guide o linee vita flessibili, guide o linee vita rigide, imbracature) che devono essere conformi alle norme tecniche.
Linee vita e ancoraggi: il posizionamento deve essere sempre abbinato al cordino anti caduta?	No, sono possibili altri sistemi di trattenuta come ad es. nei lavori su fune si utilizza la doppia corda; vedi anche art. 116 del D.Lgs.81/08.
Sorveglianza sanitaria e soci di società: c’è l’obbligo del legale rappresentante della società di sottoporsi alle visite mediche?	No, il DDL non è obbligato a fare le visite mediche.
Sorveglianza sanitaria: quali sono le responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore in caso di mancato rispetto delle prescrizioni impartite del MC?	Il datore di lavoro ha la responsabilità di attuare le misure indicate dal MC (adibire il lavoratore ad altre mansioni come indicato dall’art. 42, sanzionato sulla base dell’art. 18 comma 1 lett. c) “nell’affidare i compiti il DDL deve tener conto delle capacità in rapporto alla salute”. Se invece si tratta di negligenza del lavoratore che non rispetta le disposizioni aziendali il lavoratore stesso è punibile con l’art. 20 comma 1 lett. b), sempre che il DDL e il preposto abbiano sorvegliato sull’operato del lavoratore stesso.
Recinzione: come deve essere la recinzione in caso di cantieri stradali diffusi o per lavori boschivi?	Si deve limitare il cantiere come descritto nel PSC e/o POS. La recinzione lungo la strada deve essere eseguita lungo le aree di lavoro e le pertinenze e in ogni caso va sempre segnalato. Per i cantieri montani valgono le stesse regole con priorità per la segnaletica in presenza di viabilità particolare quali sentieri o accesso diversi.

FAQ – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	
DOMANDA	RISPOSTA
INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO	
Come si individua il datore nell’ambito di una società?	In una società viene individuato il socio datore di lavoro nella persona che ha la carica di presidente della SPA, di socio responsabile in una SRL, di socio accomandario nella SAS, etc. In questi casi tutti gli obblighi della gestione della sicurezza sono in capo al datore di lavoro così individuato a meno che egli non faccia una specifica delega ai sensi dell’art. 16 del D.lgs 81/08: la delega per essere valida deve avere i seguenti requisiti: • atto scritto • il delegato deve possedere i requisiti professionali e di esperienza e di formazione sulla sicurezza • deve attribuire al delegato pieni poteri organizzativi, di spesa , di gestione • la delega deve essere accettata dal delegato che sottoscrive l’atto In una SNC tutti i soci sono ugualmente responsabili. In questi casi è utile un atto notarile o altro atto che individui quale dei soci della SNC è da considerarsi datore di lavoro
COMPUTO DEI LAVORATORI	
I lavoratori “a chiamata” vanno computati nel n° totale dei lavoratori per gli obblighi del DLgs 81/08?	NO, in base all’ art. 4, c1 lett. e), tali lavoratori, in quanto lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, sono esclusi dal computo per quelle situazioni per le quali il Decreto fa scattare particolari obblighi come ad esempio l’obbligo della riunione periodica, o la possibilità per il datore di lavoro di svolgere in proprio i compiti del RSPP, etc.. La presenza di questi lavoratori fa scattare però tutti gli altri obblighi, ossia la valutazione dei rischi, la formazione, la sorveglianza sanitaria se dovuta etc.
DATA DEI DOCUMENTI	
Il DUVRI e il POS devono avere la data certa e/o firme delle figure della sicurezza?	Il POS è l’equivalente del DVR nei cantieri per cui segue le stesse regole di quest’ultimo (data certa o attestata) .Per quanto riguarda il DUVRI, pur rilevando che non c’è un obbligo esplicito, si richiama l’attenzione alla sentenza della corte di Cassazione n. 43384 del 25/11/2008 secondo la quale un documento che riguarda la sicurezza sul lavoro, privo di data certa ed esibito dopo la data di accertamento da parte dell’organo di vigilanza non è idoneo a provare che lo stesso sia stato elaborato prima dell’accertamento stesso.Quindi è opportuno che tutti i documenti della sicurezza abbiano la data certa o attestata, ai soli fini della prova di redazione, dalla sottoscrizione dei soggetti indicati (datore di lavoro, RSPP, RLS e MC)

Come si può documentare la data certa sul DVR?	Per quanto riguarda la data del DVR, l'art. 28 comma 1 del D.Lgs 81/08 afferma che essa può essere certa o attestata, il che significa che il datore di lavoro può scegliere se far sottoscrivere il DVR da tutti i soggetti che hanno collaborato alla sua stesura: datore di lavoro, professionista che lo ha redatto se diverso dal RSPP, RSPP, Medico Competente se nominato e RLS se presente; se quest'ultima figura non è presente in azienda si consiglia comunque di far sottoscrivere il DVR da qualche lavoratore che era presente quando è stato redatto il documento. La seconda possibilità è quella di attestare la data attraverso un atto ufficiale come ad esempio l'apposizione presso un ufficio postale del timbro direttamente sul documento di valutazione dei rischi avente corpo unico.
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	
La sede di lavoro di una impiegata è presso un'abitazione privata presa in affitto dalla ditta e la dipendente praticamente non accede quasi mai all'ufficio della ditta. In questo caso il datore di lavoro è soggetto a tutti gli obblighi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro?	Sì, perché si tratta di un lavoratore dipendente, pertanto il datore di lavoro deve adempiere a tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08. Anche se i locali non sono quelli della ditta, essi sono comunque messi a disposizione dal datore di lavoro e quindi egli deve assicurarsi che gli stessi siano a norma.
Quali obblighi ha il datore di lavoro di un lavoratore "distaccato" presso una pubblica amministrazione?	Gli aspetti del lavoratore "distaccato" nella pubblica amministrazione sono chiariti dall'art.3 comma 6 del DLgs 81/08 e dall'interpello n° 8/2016 (consultabile presso il sito del Ministero del Lavoro) che stabilisce che gli obblighi sono a carico dell'ente ospitante (distaccatario), fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante (azienda che invia il lavoratore) di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi con la sua mansione.
I nuovi assunti, con contratto di lavoro somministrato, devono essere inseriti nel registro degli esposti a cancerogeni della ditta utilizzatrice oppure nel registro delle singole agenzie fornitrici di lavoro?	L'art 23 comma 5 del D.Lgs 276/2003 chiarisce gli obblighi a carico delle agenzie fornitrici (informazione e addestramento) e quelli a carico delle aziende utilizzatrici (tutti gli obblighi di prevenzione e sicurezza). Pertanto il registro degli esposti a cancerogeni e la sorveglianza sanitaria sono a carico dell'impresa utilizzatrice.
Una attività SNC dove operano solo la madre e la figlia è soggetta alla valutazione dei rischi?	I soci di società (quindi anche nei casi di s.n.c.) in cui il socio presta la propria attività per l'impresa stessa sono equiparati a lavoratori subordinati, pertanto tale società è soggetta a tutti gli obblighi del D.Lgs. 81/08 (valutazione rischi, nomine, formazione, etc). Diversamente se si tratta di una impresa familiare (di cui all'art. 230-bis del CC), questa è soggetta solo all'art. 21 (attrezzature a norma, uso di DPI e tessera di riconoscimento se effettua lavori in appalto)

Una impresa ha cambiato assetto societario ma non sede e tipo di lavorazione può continuare a gestire la sicurezza con i precedenti documenti?	Il Documento di Valutazione dei Rischi andrà aggiornato con la nuova denominazione della ditta ma il contenuto non andrà modificato se non ci sono state modifiche nelle lavorazioni e nell’organigramma della sicurezza; allo stesso modo si può continuare a fare riferimento alla documentazione riguardante la sorveglianza sanitaria e il protocollo sanitario.Deve esserci comunque una dichiarazione scritta firmata e datata, della presa visione dei documenti presenti da parte del Datore di lavoro della nuova società
Se un’impresa fuori ULSS apre una nuova sede nel territorio deve fare comunicazioni allo SPISAL?	In linea di massima non esiste alcun obbligo di comunicazione allo SPISAL eccetto nel caso di attività industriali con più di tre lavoratori in cui si sia proceduto alla costruzione, ampliamento o ristrutturazione dei locali (vedi art. 67 del D.Lgs 81/08). In tali casi sarà sufficiente una comunicazione allo SPISAL competente per territorio da effettuarsi nell’ambito delle istanze, segnalazioni o attestazioni da presentare al SUAP.
In una società SNC è necessario nominare il RLS?	Indipendentemente che si tratti di una SNC o altra forma di associazione, l’impresa non ha l’obbligo di nominare il RLS perchè esso viene eletto o nominato dai lavoratori. L’obbligo del datore di lavoro è quello di formare l’RLS una volta nominato o eletto e di consultarlo per quanto riguarda le altre nomine obbligatorie (RSPP Addetti emergenze) e di coinvolgerlo nella valutazione dei rischi.
Un’azienda che svolge l’attività di bar vorrebbe aprire un’altra sede, affidandone la gestione ad un dipendente . Quali sono i corsi che tale dipendente dovrà frequentare? C’è l’obbligo di nomina?	Se la persona incaricata ha potere di organizzare e gestire la sede staccata (applica le direttive del datore di lavoro, organizzando il personale e il lavoro in modo da garantire la sicurezza), allora si tratta di un dirigente e deve avere la formazione prevista per i dirigenti di cui all’accordo stato regioni del 21.12.2011 di 16 ore. Se, invece, tale soggetto si limita a sovrintendere il lavoro dei dipendenti presenti nelle sede staccata (controlla e sorveglia ma non interviene in nessuna decisione in merito all’organizzazione del lavoro o alla gestione del personale), allora si tratta di un preposto e in tal caso dovrà avere la formazione in quanto lavoratore (nel caso di un bar a basso rischio saranno sufficienti 4 ore di formazione base + 4 ore di formazione specifica per settori a basso rischio) e la formazione aggiuntiva del preposto di 8 ore come da Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011. Non esiste obbligo di nomina perchè il ruolo di Dirigente o Preposto si riconosce dalla organizzazione aziendale (organigramma della sicurezza) ma quando tali figure vengono individuate devono essere formate.L’inizio dell’attività in altra sede deve essere riportata nel DVR e il DVR dovrà essere aggiornato con la valutazione dei nuovi locali e dovrà riportare il nuovo organigramma con il ruolo del dipendente gestore.
Le imprese familiari agricole sono soggette a tutti gli obblighi del D.Lgs. 81/08 ?	Le imprese familiari costituite ai sensi dell’art. 230-bis del Codice Civile (i cui componenti sono il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini fino al secondo), i coltivatori diretti del fondo e i soci di società semplici operanti nel settore agricolo sono soggetti solo agli obblighi indicati nell’art. 21 del Decreto legislativo 81/08 e cioè: 1) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni vigenti, ossia marcate CE se acquistate dopo il 1996 (Direttiva macchine) oppure, se si tratta di vecchie macchine, queste devono rispondere ai requisiti delle leggi italiane pregresse cioè il DPR 547/55; 2) usare dispositivi di protezione individuale adeguati al rischio lavorativo (esempio guanti, occhiali, facciali filtranti etc) 3) nel caso di lavori in appalto, devono avere tessera riconoscimento con generalità e foto.
Una società srl del settore commerciale vuole utilizzare personale con voucher per attività da svolgersi presso unità lavorative gestite da altre imprese. Quali obblighi ha la società in merito al DVR in considerazione del fatto che tutte le attività oggetto di analisi verranno svolte al di fuori di ambienti posti sotto il controllo giuridico del datore di lavoro e quali gli obblighi formativi ed informativi in considerazione della forte turnazione e della sporadicità delle ore di lavoro ?	Bisogna ricordare nella nuova formulazione dell’art. 3 comma 8 del D.Lgs 81/08 il lavoro con voucher è compreso nell’ambito di applicazione del D.Lgs 81 in quanto la prestazione viene fatta a favore di un committente imprenditore (società srl). Chiarito questo, ne consegue che il datore di lavoro (la società srl) deve aggiornare il proprio DVR con le mansioni (con indicazione dei rischi ad essa attribuibili e delle misure di prevenzione da adottare) svolte da personale con voucher anche se questo lavora al di fuori dalla sede della società. Inoltre, visto che il lavoro si svolge presso altri luoghi di lavoro, si dovrà attivare anche la informazione e la collaborazione con l’altro datore di lavoro per la quanto riguarda i rischi interferenziali fra cui la gestione delle emergenze. Per quanto riguarda l’obbligo formativo è sempre compito del datore di lavoro (società srl) informare e formare il proprio dipendente anche se è un voucherista e quindi dovrà garantire la formazione base e specifica secondo il livello di rischio della mansione svolta. A questo proposito si ricorda che l’Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011 prevede la possibilità che il percorso formativo venga completato entro 60 giorni dalla assunzione, per cui anche se il voucherista presta servizio per pochi giorni si dovrà
In caso di società con un socio che non lavora per l’impresa quali sono gli obblighi del previsti dal D.Lgs 81/08?	Secondo l’art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs 81/08 il socio di una società è equiparato a lavoratore subordinato (e quindi l’altro socio diventa il datore di lavoro con tutti gli obblighi del decreto) solo se effettivamente presta la sua opera nella società. Vale a dire che deve essere presente e lavorare nella azienda; se invece è lontano e non svolge nessun lavoro all’interno della società, allora non si considera equiparato a lavoratore e la società è come se fosse individuale e quindi non ci sono gli obblighi previsti dal D.Lgs 81/08.Il ruolo e l’impegno del socio ‘non lavoratore’ deve essere chiarito nel DVR

comunque iniziare (e documentare) l’avvio del percorso formativo.

Quali obblighi deve sostenere il datore di lavoro in caso di telelavoro?

Nel caso di un'attività di panificazione con annesso bar in cui il solo titolare, individuato secondo il D.Lgs. 81/08 come datore di lavoro, utilizza determinate attrezzature poste in un determinato reparto in cui non accede l'unico lavoratore dipendente, la valutazione dei rischi potrà considerare il solo reparto dove opera il lavoratore dipendente?

Nel caso di aziende agricole senza dipendenti che durante la stagione estiva eseguono anche attività di ristorazione e assumono un dipendente (cameriera) come devono fare il DVR, cioè devono valutare solo le attività di somministrazione alimenti dove c'è il dipendente o devono inserire anche tutte le altre attività agricole (macchine, lavori in campo etc) ?

COOPERATIVE E ASSOCIAZIONI

Cosa può fare una COOPERATIVA SOCIALE che si occupa di bambini e altre persone presso il loro domicilio mediante operatori, assistenti sociali, quando in tali abitazioni ci sono situazioni igieniche e strutturali non adeguate che possono comportare rischi per i lavoratori?

Quali sono gli obblighi delle ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO in materia di sicurezza sul lavoro?

Quali adempimenti, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono richiesti per le ASSOCIAZIONI CULTURALI?

Il lavoratore a distanza rientra in pieno nel campo di applicazione del D.Lgs 81/08 art. 3 comma 10, per cui deve ricevere dal datore di lavoro la formazione necessaria (nel caso specifico sui rischi da VDT,). La postazione di lavoro deve essere conforme al titolo VII del D.Lgs. 81/08 indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione cioè anche se il lavoro viene svolto presso il domicilio del lavoratore e quindi il Datore di Lavoro e l'RSPP possono accedervi per organizzare la sicurezza. L'attività di telelavoro deve essere descritta e valutata nel DVR L'impresa citata nell'esempio deve fare il DVR in quanto si tratta di un datore di lavoro con dipendenti. Il DVR dovrà essere completo per quanto riguarda gli edifici e i laboratori compreso il panificio e le macchine del panificio. Questo perché anche se considerassimo l'attività di panificio come gestita da un lavoratore autonomo questi deve garantire impianti e attrezzature a norma. Inoltre le due attività sono senz'altro collegate forse anche fisicamente come locali e quindi non si può escludere che la barista acceda anche al laboratorio e viceversa. Nel DVR si dovrà precisare le mansioni eseguite dalla lavoratrice e quelle fatte esclusivamente dal titolare e di conseguenza il datore di lavoro dovrà garantire la formazione, le misure di protezione, i DPI coerenti con i rischi delle mansioni eseguite dalla lavoratrice (es. se fa solo barista e la valutazione del rischio da movimentazione manuale carichi ha dato indici bassi, allora non farà la sorveglianza sanitaria, etc). D'altra parte per le mansioni eseguite solo dal datore di lavoro si dovrà comunque garantire che le macchine e gli impianti siano a norma come detto prima ma anche che sia previsto l'uso dei DPI (art. 21 del D.Lgs 81/08). Solo la sorveglianza sanitaria potrà essere facoltativa in quanto datore di lavoro. Bisogna interpretare la norma con il buon senso, ossia limitare la valutazione dei rischi alle sole attività e luoghi in cui opera il lavoratore: si consiglia di esplicitare nel DVR (fare una premessa) che l'impresa normalmente non rientra nel campo di applicazione del D.Lgs 81/08; che diventa "datore di lavoro" solo temporaneamente per il tempo di assunzione del lavoratore stagionale; che il dipendente esegue solo alcune attività (elencare quali es. cameriera, cuoca, etc) e che la valutazione dei rischi viene limitata ai luoghi e alle attività svolte dal lavoratore. Rimane sottinteso che se il lavoratore stagionale effettua anche operazioni agricole con uso di attrezzature si deve procedere con la valutazione completa. Resta inteso che nei confronti del dipendente stagionale devono essere attuate tutte le misure di prevenzione e protezione previste es .DPI, formazione generale e specifica, etc.

Per le cooperative sociali è stato emanato il DM 13.04.2011 che fornisce indicazioni su come applicare il D.Lgs 81/08. In particolare l'art. 7 contempla proprio la situazione in cui il lavoratore o socio lavoratore svolge l'attività "al di fuori della sede tenendo conto dei rischi normalmente presenti sulla base dell'esperienza". Per tali situazioni il presidente della Cooperativa (ossia il datore di lavoro) non deve fare sopralluoghi o valutazioni dei luoghi di lavoro privati, ma è sufficiente che nel Documento di Valutazione dei Rischi tenga conto dei problemi che ci sono nello svolgimento delle attività (ad esempio i rischi da movimentazione dei carichi, il rischio biologico, etc) e predisponga le opportune misure organizzative quali DPI e formazione e addestramento dei lavoratori. Se ci sono altri problemi segnalati dai soci-lavoratori presenti nelle singole abitazioni il Presidente della

cooperativa, venuto a conoscenza dello specifico pericolo, deve fare ciò che è in suo potere, come ad esempio segnalare il problema al Sindaco (problemi di igiene ambientale, sanità pubblica, sicurezza strutturale dell’immobile, etc), ma certamente non può intervenire personalmente su beni che non sono di sua proprietà.

La normativa di riferimento per i volontari ex L. 266/ 1991 è il D.Lgs 81/08 art. 3

comma 12-bis: a) Se il volontario svolge le proprie attività per la sua associazione (senza dipendenti o altri lavoratori equiparati), egli viene paragonato ad un lavoratore autonomo (art. 21: attrezzatura a norma, idonei DPI, tessera riconoscimento), e il presidente dell’associazione non ha obblighi specifici per quanto riguarda il D.Lgs 81/08. Se le attrezzature o i DPI sono di proprietà della associazione, il presidente ha la responsabilità di verificare che siano conformi alle norme (art 23 obblighi dei fornitori); se il volontario utilizza attrezzature di sua proprietà ha la responsabilità di utilizzare attrezzature e DPI a norma (art. 21 obblighi del lavoratore autonomo). La formazione in materia di sicurezza sul lavoro non rientra fra gli obblighi indicati dall’art. 21, tuttavia si consiglia che l’Associazione promuova nei confronti dei propri associati iniziative formative atte a garantire l’apprendimento delle principali conoscenze in materia e di favorire il conseguente comportamento sicuro. b) Se l’attività del volontario viene esercitata all’interno di una impresa dove c’è un Datore di Lavoro (anche un’altra associazione con dipendenti), questi è tenuto a informare il volontario sui rischi della propria impresa e valutare i rischi interferenziali (redazione del DUVRI)

Se l’Associazione Culturale ha dei dipendenti o altri lavoratori equiparati (es. Collaborati a contratto o a progetto) indipendentemente dal numero di tali collaboratori, rientra nel campo di applicazione del D.Lgs 81/08. Il Presidente della Associazione in qualità di datore di lavoro deve effettuare la valutazione dei rischi, le nomine e la formazione degli addetti antincendio e primo soccorso e la formazione dei lavoratori.

Se un’ASSOCIAZIONNE CULTURALE svolge le proprie in sale o aule non di proprietà dell’Associazione, chi ha l’obbligo della messa in sicurezza dei locali?	Il proprietario dello stabile che affitta, cede in uso, etc e ha la responsabilità di mettere a disposizione locali, strutture e impianti (elettrici, gas, etc.)a norma. Tuttavia è compito della Associazione richiedere la documentazione che attesti che tali locali o attrezzature siano a norma.
LAVORATORE AUTONOMO	
Un lavoratore autonomo che accoglie un studente in tirocinio (alternanza scuola lavoro) diventa datore di lavoro soggetto a tutti gli obblighi del D.Lgs 81/08 ?	Si: l’impresa ospitante nel momento in cui accoglie un tirocinante rientra nell’ambito del D.Lgs 81/08 ossia l’allievo, pur essendo “dipendente” della scuola, risulta a tutti gli effetti un lavoratore equiparato e quindi il lavoratore autonomo deve ottemperare a tutti gli obblighi del D.Lgs 81/08.
Quando si crea un consorzio di imprese o di lavoratori autonomi, il consorzio stesso e le imprese sono soggette agli obblighi del D.Lgs. 81/08?	Sull’argomento (Consorzio o Associazione o Raggruppamento Temporaneo di Imprese e/o Lavoratori autonomi (ATI o RTI) e obblighi in materia di sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs 81/08) si sono espressi sia la nostra regione con nota 01.12.2006 n. 69226, sia il Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro documento del 29.11.2011, sia la circolare del Ministero del lavoro n. 16/2012. Il D.Lgs 163/06 prevede i raggruppamenti temporanei (ATI o RTI) nei quali viene dato mandato collettivo speciale ad uno dei soggetti (definito mandatario) il quale esprime l’offerta in nome e per conto dei mandanti (situazione valevole per esempio per acquisire un appalto, un lavoro etc). Il rapporto di mandato non determina di per sè organizzazione o associazione delle imprese ognuna delle quali conserva la propria autonomia ai fini della gestione, degli adempimenti fiscali, oneri sociali e anche in materia di sicurezza sul lavoro a seconda delle caratteristiche della impresa stessa. Tuttavia se una o più imprese o lavoratore autonomo della suddetta ATI o RTI lavora “in squadra” ossia coopera insieme per la realizzazione dell’opera, si viene a costituire una società vera e propria e quindi il il mandatario diventa il datore di lavoro e deve attuare tutti gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro previsti dal D.Lgs 81/08 dal POS, alla sorveglianza sanitaria con nomina del MC, alla formazione,
VARIE	
Cosa fare quando c’è un lavoratore “isolato” cioè un lavoratore che si trova ad operare da solo?	Si definisce “lavoratore isolato” quando opera da solo cioè senza una sorveglianza, un’interazione diretta o la presenza ravvicinata di altri soggetti. Il D.Lgs 81/08 indica le situazioni in cui non è possibile il lavoro solitario: si tratta dei lavori in siti confinati, le operazioni di montaggio e smontaggio delle armature, alcuni impieghi di scale. Oltre a tali divieti espliciti, non dovrebbero essere effettuati i lavori ad alto rischio, i lavori in prossimità di conduttori con apparecchiature in tensione, i lavori edili o agricoli a rischio (scavi, lavori in altezza, taglio piante, etc), le attività dove sono presenti materiali o sostanze chimiche pericolose. In tutti gli altri casi il datore di lavoro deve fare una attenta analisi dei rischi e consentire il lavoro isolato solo per lavorazioni “non rischiose”. Oltre alla formazione, alla sorveglianza sanitaria e alla gestione delle emergenze (kit di auto soccorso) il datore di lavoro dovrà garantire l’attivazione di un “sistema di comunicazione/allarme” in modo che ci sia sempre la possibilità di un controllo/interazione, ad esempio: accessi periodici diretti, contatti regolari a distanza (telefono, radio, videocamere, e-mail) invio periodico di segnali dal lavoratore al centro di riferimento con relativi allarmi automatici in caso di mancata ricezione, segnali di allarme manuali o automatici (dispositivi uomo-presente, sensori di movimento/posizione), segali che attestino il completamento
Quando si inizia a computare i 90 giorni utili per fare il DVR di una nuova azienda?	Si fa riferimento al giorno in cui concretamente si inizia l’attività ossia quando ci sono dei lavoratori all’interno di in luogo di lavoro
Il D.Lgs. 19 del 19 febbraio 2014 in materia di prevenzione di ferite da taglio o da punta si applica anche alle attività di estetista, barbiere e parrucchiere?	Il campo di applicazione del decreto è quello sanitario e ospedaliero e quindi non coinvolge le attività di estetista, barbiere, parrucchiere, sebbene anche loro impieghino utensili taglienti. Per queste attività va fatta come di consueto la valutazione dei rischi e nell’individuare le misure di prevenzione è bene che si prendano in considerazione le indicazioni contenute nel decreto citato, laddove è possibile applicarle.

FONTE

<http://www.aulss1.veneto.it/>

REGIONE DEL VENETO



ULSS 1
DOLOMITI