



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 1/15

1) Valutazione del rischio da infortuni stradali.



Nel 2013 l'INAIL ha registrato 694.648 denunce, con 457.000 feriti e 660 casi mortali. Più del 18% degli infortuni riconosciuti sono avvenuti "fuori dall'azienda", cioè "con mezzo di trasporto" o nel percorso casa-lavoro-casa (ovvero "in itinere") ma la stessa percentuale sale fino a quasi il 57% nel caso degli incidenti che hanno avuto un esito mortale. Sul totale degli infortuni mortali (660), 376 sono avvenuti "fuori dall'azienda". Il rischio non riguarda solo coloro che usano i mezzi pesanti trasporto merci o persone, ma i dati evidenziano che tutti coloro che usano veicoli (scooter, auto, furgoni, etc.) su strada hanno un'esposizione al rischio elevatissima, in particolare le imprese del settore dei servizi e del terziario, hanno pochi incidenti in azienda ma molti negli spostamenti, superando spesso l'80% del numero degli infortuni complessivi denunciati (professionale + itinere).

La probabilità media di morte per ogni ora dedicata agli spostamenti su strada è fra le 20 e le 30 volte superiore a quella che si registra mediamente in un'ora

trascorsa sul posto di lavoro. Dati questi che ci fanno dire che è necessario monitorare il rischio stradale. Il trasporto stradale è uno dei settori più pericolosi anche nella UE. Le vittime degli incidenti stradali sono all'incirca 10.000 l'anno.

Queste cifre comprendono in media 1.300 conducenti di autobus, pullman, veicoli per il trasporto di merci pesanti e furgoni leggeri. Per ridurre il numero degli infortuni sul lavoro diventa fondamentale intervenire sugli incidenti stradali, ben sapendo che non è possibile esercitare sui veicoli che si muovono fuori dell'azienda lo stesso controllo che può avvenire all'interno del luogo di lavoro. Uomo, mezzo ed infrastruttura sono tre elementi che si intrecciano e non sono facilmente governabili.

È necessaria un'efficace tutela mirata ai rischi professionali in accordo con il D.L. 81/2008 in modo da eliminare, minimizzare o controllare i rischi individuali al fine di evitare e prevenire gli effetti da essi derivanti. Molti incidenti stradali possono essere prevenuti semplicemente analizzando le dinamiche effettive del settore, identificandone i rischi e prendendo le necessarie misure pratiche. La strada deve essere considerata un luogo di lavoro e il veicolo l'attrezzatura di lavoro.

L'approccio da avere con questa tipologia di infortuni deve essere uguale a quello previsto per gli altri rischi, prevedendone la valutazione e realizzando un piano preventivo per la sicurezza stradale e la salute in cui vengano presi in considerazione anche i veicoli e il loro equipaggiamento, la pianificazione delle operazioni, lo stress a cui è sottoposto il personale, le operazioni di carico e scarico.

Per analizzare al meglio il problema e trovare le soluzioni adeguate lo studio pubblicato su "art.19" propone alcuni punti su cui porre l'attenzione e a cui trovare delle risposte.

a) Valutazione del rischio stradale. All'interno del documento di valutazione dei rischi deve essere data attenzione e spazio a ciò che avviene fuori dall'azienda.

b) Identificazione dei pericoli. Conoscendo i pericoli è possibile limitarli. - Stima dell'entità delle esposizioni - Stima della gravità degli effetti che ne possono derivare - Stima della probabilità che tali effetti si manifestino - Identificazione e valutazione del rischio - Definizione di un piano per la messa in atto delle misure individuate - Verifica dell'idoneità delle misure in atto

c) Programma di informazione ed aggiornamento per quei lavoratori che utilizzano veicoli per lavoro, ad integrazione degli obblighi di legge (CQC, patentini, ADR). Una sensibilizzazione e formazione, al di là degli obblighi previsti dal Codice della Strada, aiuta a comprendere quanto possano incidere sulla buona guida fattori come lo stress psicofisico collegato al traffico, lo scarso riposo, i disturbi del sonno, una scorretta alimentazione, l'assunzione di sostanze e farmaci, i disturbi della vista.

d) Presenza di un registro all'interno del quale annotare tutti gli incidenti stradali con la relativa dinamica. Questi possono essere analizzati in modo che sia possibile stabilire quale sia la migliore azione da intraprendere per evitare che si ripetano.

e) Per le aziende che hanno una propria flotta, la presenza di una figura di riferimento o un registro per segnalare le anomalie tecniche dei veicoli.

- f) Per le aziende che hanno una propria flotta, la presenza di una scheda di manutenzione del mezzo.
- g) Per le aziende che effettuano trasporto di merce, la presenza di procedure per la corretta movimentazione dei carichi.
- h) Per le aziende che effettuano trasporto di merce, documenti che regolamentano la cooperazione con altri soggetti (clienti, subcontraenti presso cui le merci vengono ritirate o a cui vengono consegnate).

Tratto da "Articolo 19" n. 05/2014, bollettino di informazione e comunicazione per la rete di RLS delle aziende della Provincia di Bologna realizzato dal SIRS (Servizio Informativo per i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza) con la collaborazione di vari soggetti istituzionali provinciali (Provincia di Bologna, AUSL, INAIL, DPL, organizzazioni sindacali, ...)

Vedi all. Sic. 1

2) Videoterminali: obblighi del datore di lavoro e attrezzature di lavoro.

Una guida si sofferma sugli obblighi del datore di lavoro in relazione alle attività con attrezzature munite di videoterminali. La valutazione dei rischi e le caratteristiche dei videoterminali. Focus su schermo, tastiera e software. Nel Titolo VII del D. Lgs. 81/2008, dedicato alle "attrezzature munite di videoterminali", l'articolo 174 richiede al datore di lavoro di organizzare e predisporre i posti di lavoro, in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV (Videoterminali) del Testo Unico e di adottare le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.

Ricordando che ormai nel mondo del lavoro è sempre più diffuso l'utilizzo dei videoterminali, tanto da diventare spesso protagonista nel lavoro d'ufficio, vediamo di raccogliere utili indicazioni sui compiti del datore di lavoro dalla guida prodotta dall'Ente Bilaterale Nazionale del settore Terziario (EBINTER), dal titolo "Datori di lavoro e lavoratori. Guida pratica agli adempimenti di sicurezza e all'apparato sanzionatorio". Dopo aver ricordato che il lavoro con i videoterminali (VDT) può comportare vari effetti sulla salute – "in relazione alla durata dell'esposizione, alle condizioni dell'hardware, dell'ergonomia del posto di lavoro e delle condizioni ambientali" – la guida segnala i principali obblighi del datore di lavoro:

- "provvedere all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, attraverso il quale vengono previste adeguate misure di prevenzione e protezione, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed in collaborazione con il medico competente;
- procedere all'individuazione dei dipendenti che rientrano nell'applicazione della normativa, accertando l'effettivo raggiungimento o superamento del limite settimanale di adibizione, in collaborazione con i dirigenti preposti alle varie strutture e tenendo conto della specifica attività degli interessati, delle modalità e dei tempi del suo svolgimento in riferimento alle logiche organizzative proprie di ogni amministrazione;
- effettuare l'adeguamento immediato, se non già effettuato, dei posti di lavoro".

Ricordiamo che il videoterminalista è il lavoratore che (articolo 173) utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175.

In particolare il documento schematizza e riporta anche le fasi che il datore di lavoro dovrà seguire per la valutazione del rischio:

- "esame preliminare dell'attività lavorativa e riunione con le funzioni preposte e responsabili e con i rappresentanti dei lavoratori;
- sopralluoghi degli ambienti di lavoro, delle apparecchiature e degli impianti di ogni unità organizzativa elementare, consultazione dei lavoratori e verifica generale degli adempimenti di legge pregressi;
- descrizione del processo lavorativo;
- individuazione e caratterizzazione delle fonti potenziali di rischio per ogni luogo di lavoro e per mansione;
- individuazione e caratterizzazione dei lavoratori addetti ai videoterminali;
- identificazione del rischio di esposizione residuo, in riferimento alle regole di buona tecnica;
- identificazione delle non conformità alla legislazione e alla norme tecniche vigenti;
- valutazione dei rischi identificati ed elaborazione di un giudizio di gravità per ciascuno dei essi, con riguardo a norme di legge, standard nazionali e internazionali di buona tecnica, linee guida di tutela della salute e igiene del lavoro, prassi amministrative, orientamenti dei fabbricanti di macchine e attrezzature, integrando tali dettami con indicazioni derivanti dal buon senso e dalla pratica ingegneristica;
- individuazione delle misure di prevenzione e protezione da attuare in seguito agli esiti della valutazione e dei dispositivi di protezione individuale (DPI) da fornire ai lavoratori;
- preparazione del documento di valutazione del rischio contenente un programma temporale di attuazione degli interventi, secondo le priorità emerse dall'analisi;
- discussione con le funzioni preposte e responsabili, i rappresentanti dei lavoratori del documento preliminare di valutazione e del relativo programma di attuazione degli interventi;
- stesura della relazione finale;
- approvazione da parte del datore di lavoro del documento finale di valutazione".

La guida riprende poi le indicazioni di maggior rilievo relative alle articolate disposizioni che individuano le caratteristiche che devono possedere i videoterminali e le modalità di predisposizione e organizzazione dei posti di lavoro.

Si segnala ad esempio che riguardo allo schermo:

- i caratteri "devono avere una buona definizione e una forma chiara, una grandezza sufficiente e vi deve essere uno spazio adeguato tra i caratteri e le linee;
- l'immagine "deve essere stabile; esente da sfarfallamento o da altre forme d'instabilità. La brillantezza e/o il contrasto tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali".

Inoltre lo schermo:

- "deve essere orientabile ed inclinabile liberamente e facilmente per adeguarsi alle esigenze dell'utilizzatore. È possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile";
- "non deve avere riflessi e riverberi che possano causare molestia all'utilizzatore".

Per quanto riguarda la tastiera che "deve essere inclinabile e dissociata dallo schermo per consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia o delle mani".

Inoltre lo spazio davanti alla tastiera "deve essere sufficiente onde consentire un appoggio per le mani e le braccia dell'utilizzatore".

Altre indicazioni:

- "la tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi;
- la disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono tendere ad agevolare l'uso della tastiera stessa;
- i simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro".

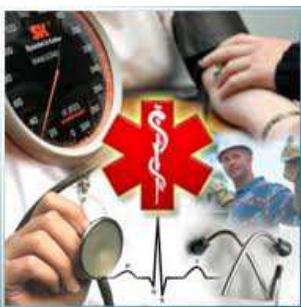
Rimandando ad una lettura integrale della guida, che in merito alle caratteristiche dei videoterminali e posti di lavoro si sofferma su vari elementi (piano di lavoro, sedile di lavoro, spazio, illuminazione, riflessi e abbagliamenti, rumore, calore, radiazioni, umidità, ...), concludiamo dando qualche indicazione relativa all'interfaccia elaboratore/uomo.

Infatti "all'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorché questo viene modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali", il datore di lavoro deve tener conto dei seguenti fattori:

- "il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;
- il software deve essere di facile uso e, se del caso, adattabile a livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore;
- nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;
- i sistemi debbono fornire ai lavoratori delle indicazioni sul loro svolgimento;
- i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;
- i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo".

Fonte Punto Sicuro – www.puntosicuro.it

3) La collocazione aziendale del Medico Competente in relazione al Servizio Prevenzione Protezione.



Con la risposta all'interpello n. 28/2014 (vedi allegato), la Commissione per gli Interpelli si è pronunciata sulla corretta applicazione dell'art. 39 comma 4 del D. Lgs. 81/08 e di conseguenza su alcuni temi particolarmente importanti per il medico competente, quali quello dell'autonomia che a questi deve essere garantita dal datore di lavoro e, correlato al tema dell'autonomia, quello della collocazione organizzativa del medico competente all'interno di un'azienda. In particolare, l'interpellante si domandava se l'art.39 fosse rispettato in quelle "situazioni organizzative di Aziende Sanitarie Locali, ma anche presso alcune grandi aziende private", in cui "il datore di lavoro subordina gerarchicamente, funzionalmente e organizzativamente il medico competente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione".

Come noto, la Commissione per gli Interpelli ha chiarito che "nel caso in cui organizzativamente vi sia coincidenza tra ruolo di direttore di UOC [Unità Operativa Complessa] o di analoga struttura con lo svolgimento da parte dello stesso direttore anche delle funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, la subordinazione gerarchica di un medico incardinato nella stessa UOC o struttura, incaricato di svolgere le funzioni di medico competente, può riguardare i soli aspetti che esulano da tale incarico, stante la condizione di piena autonomia organizzativa e funzionale che deve essere garantita dal datore di lavoro al medico competente per lo svolgimento delle proprie funzioni."

La questione affrontata da questo Interpello è di particolare rilevanza, alla luce della frequenza con cui nella pratica capita di imbattersi in situazioni in cui il medico competente è inserito all'interno del Servizio di Prevenzione, e dunque merita qualche approfondimento.

E' stato osservato a tale proposito che "in alcuni casi può ricorrere la richiesta di posizionare nell'organigramma di aziende private e/o di aziende pubbliche, in particolare strutture sanitarie complesse (ad esempio aziende sanitarie locali o aziende ospedaliere) il medico specialista che svolge le funzioni e ha assunto il ruolo di "medico competente" ai sensi della normativa vigente all'interno del servizio di prevenzione e protezione (addirittura anche nella qualità di addetto al servizio di prevenzione e protezione).

In tal modo si viene a determinare, nei fatti, una condizione di subordinazione – talora anche gerarchica – tra i ruoli di "medico competente", professionista diretto consulente del datore di lavoro, e "responsabile del servizio di prevenzione e protezione", soggetto che collabora e risponde al datore di lavoro, utilizzato dal datore di lavoro e che dirige il servizio di prevenzione e protezione.

Tale condizione è palesemente illegittima, alla luce degli obblighi specifici (penalmente sanzionati nel caso di inadempienza) attribuiti dalla legge al medico competente e, altresì, dei compiti specifici di cui invece il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è titolare. E' opportuno sottolineare che una simile visione, riduttiva e confusa, finisce comunque per ledere l'autonomia e la professionalità di un medico titolare di formazione specialistica, qualificata e specifica, fondamentale ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e ha la conseguenza di ostacolarne la stessa attività."

Dunque, concludono gli Autori, "in termini operativi, al fine di facilitarne l'accessibilità e le attività consultive, il medico competente, soprattutto quando titolare di un rapporto di dipendenza con il datore di lavoro che lo ha nominato, deve essere inquadrato nell'ambito dell'organigramma aziendale all'interno di una struttura operativa autonoma [...]" ("Ruolo professionale e autonomia del medico competente in un sistema integrato di gestione della sicurezza", di AA.VV., in GdL MeLC SIMLII)

Anna Guardavilla autrice del testo pubblicato su Punto Sicuro dal quale è tratta la presente segnalazione, dichiara che come di recente sottolineato, "con riferimento alla collocazione funzionale del medico competente dipendente di ASL o di Ospedali Pubblici, riteniamo che, data la natura "consulenziale" del ruolo di medico competente, la collocazione ottimale - e rispettosa delle norme - di tale soggetto sia in staff al datore di lavoro, al pari degli altri "uffici" di staff, quali ad esempio il Servizio di Prevenzione e Protezione.

E' chiara infatti la volontà del legislatore di distinguere il Servizio di Prevenzione e Protezione, la cui organizzazione è definita dall'art. 31 e i cui compiti sono quelli dell'articolo 33 del testo unico, dal medico competente, la cui organizzazione, pur in mancanza di una specifica norma, è comunque definita per alcuni aspetti dagli articoli 39 e 25, e i cui compiti e - in questo caso anche - obblighi sono elencati da quest'ultima disposizione (in comb. disp. art. 41)." Pertanto "per queste ragioni riteniamo non colga lo spirito e la lettera della norma l'ipotesi della collocazione del medico competente all'interno del Servizio di Prevenzione e Protezione, Servizio che è composto dall'RSPP e da eventuali ASPP [2]. . ("Professione Medico Competente", di Anna Guardavilla e Graziano Frigeri, Ed. EPC, 2014, Par. 1.4.1, p. 82-83.)

Una visione lucida del rapporto tra Servizio di Prevenzione e Protezione e Medico Competente ci viene consegnata dalla giurisprudenza e in particolare dalla Cassazione Penale, che ha avuto modo di rilevare che "la peculiare figura istituzionale del sistema prevenzionistico costituita dal servizio di prevenzione e protezione, insieme al medico competente, svolge un peculiare ruolo di collaborazione con il datore di lavoro", precisando al contempo che il SPP "coopera in un contesto che vede coinvolti diversi soggetti, con distinti ruoli e competenze, in breve, un lavoro in equipe". (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 21 dicembre 2012 n. 49821, richiamata da R. Guariniello in Il Testo Unico Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza, Ipsoa, Ed. Quinta, 2013, P.378.)

Un'adeguata collocazione del medico competente all'interno della struttura organizzativa aziendale, dunque, è certamente un elemento atto a contribuire alla salvaguardia dell'autonomia del medico stesso (autonomia che in ogni caso deve essere garantita dal datore di lavoro), per non dire addirittura una pre-condizione - accanto alle altre - affinché si realizzi tale garanzia voluta dal legislatore del testo unico all'articolo 39.

E non va dimenticato, parlando di autonomia, che tale vincolo è "un obbligo giuridico, e non soltanto una raccomandazione, per il datore di lavoro il quale deve mettere il medico competente in condizione di poter adempiere a tutti i suoi compiti; l'inciso "garantendone l'autonomia" sembra porre a carico del datore di lavoro l'onere di astenersi da qualsiasi attività che possa toccare in qualche modo l'indipendenza del medico." (B. Deidda, G. Ital. Med. Lav. Erg. 2010, 32:4, Suppl, 316-319, pp.317-318).

Fonte Punto Sicuro – Vedi all. Sic. 2

3) Codice civile, normativa sulla sicurezza sul lavoro.

Il quadro normativo dal Codice Civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?

Pubblicato da Olympus Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro, un nuovo capitolo della collana I Working Papers, capitolo dedicato all'evoluzione della normativa sulla sicurezza e prevenzione sul lavoro. Autore del volume è Gaetano Natullo, professore associato di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi del Sannio.

L'opera partendo dal concetto di diritto prevenzionale, passando per il diritto europeo, nazionale, regionale, le buone prassi, il diritto dovere dei lavoratori alla sicurezza, esamina le "norme regolative

della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nei suoi snodi essenziali e principali profili problematici”.

“L’Autore giunge alla conclusione che tale evoluzione normativa, in particolare dopo il D.lgs. n. 81/2008, possa produrre effetti significativi sia in termini di (parziale) revisione/aggiustamento dei principi generali della prevenzione, sia in ordine alle applicazioni degli stessi nel diritto vivente, anche con riferimento alla individuazione e ripartizione dei destinatari/responsabili degli obblighi di prevenzione”.

Questo l’indice completo:

- Il “diritto prevenzionale” italiano tra principi codicistici e legislazione speciale tecnica.
- Il nuovo assetto delle fonti tra diritto europeo, diritto nazionale e diritto “territoriale” (regionale).
- La sicurezza sul lavoro tra norma e (buone) prassi: procedure, modelli organizzativi e partecipazione dei lavoratori.
- Ripartizione e individuazione dell’“obbligo di sicurezza”.
- Il diritto/dovere dei lavoratori alla sicurezza (la medaglia ed il suo rovescio).
- La partecipazione dei lavoratori nel sistema della prevenzione.
- Cenni conclusivi: luci e ombre nel sistema (normativo ed applicativo) di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Fonte www.quotidianosicurezza.it - Vedi all. Sic. 3

Approfondimenti

Sicurezza sul lavoro: il nuovo Bando ISI INAIL

Pubblicato sul sito INAIL il nuovo bando ISI con il quale l’Istituto mette a disposizione delle imprese 267.427.404 euro volti a concedere finanziamenti a fondo perduto per la realizzazione di progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Beneficiari

Possono beneficiare degli incentivi le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio, industria, artigianato e agricoltura.

Finanziamenti

Il finanziamento consiste in un contributo a fondo perduto a copertura del 65% delle spese sostenute per migliorare i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, fino ad un massimo di 130 mila euro. I finanziamenti verranno assegnati fino a esaurimento, secondo l’ordine cronologico di arrivo delle domande, previa verifica tecnico-amministrativa e a patto che il progetto sia stato realmente realizzato.

Scadenze

Tempo dal 3 marzo 2015 e fino alle ore 18.00 del 7 maggio 2015 per effettuare simulazioni relative al progetto da presentare, verificando il raggiungimento del punteggio “soglia” di ammissibilità e per salvare la domanda inserita.

Dopo il termine del 12 maggio 2015 se le caratteristiche del progetto inserito online risulteranno in linea con quanto richiesto dal bando, le imprese potranno accedere nuovamente alla procedura informatica ed effettuare il download del proprio codice identificativo che le individua in maniera univoca. Quindi sarà possibile procedere con l’invio telematico della domanda attraverso lo sportello informatico, utilizzando il codice identificativo attribuito alla propria domanda, secondo la scadenza che verranno rese note sul sito INAIL a partire dal 3 giugno 2015.

Fonte www.inail.com Vedi all. Sic. 4

Durc per lavori privati, la validità torna ad essere di 90 giorni

Nessuna proroga è intervenuta ad estendere nel tempo quanto aveva stabilito il decreto del Fare.

Per i lavori edili privati il Documento unico di regolarità contributiva torna ad avere una validità di 90 giorni dalla data del rilascio. La legge di conversione del «decreto del Fare» (decreto legge 69/2013) aveva portato l’efficacia del documento da 90 a 120 giorni, sia nell’ambito dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture che in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Il provvedimento valeva, poi, anche per i lavori effettuati da soggetti privati, ma con un limite di tempo. L’articolo 31, comma 8 sexies del decreto del Fare estendeva la validità del Durc a 120 giorni nell’ambito dei lavori privati, ma solo fino al 31 dicembre 2014. Non è intervenuta alcuna norma a prorogare questo termine, **così il Durc avrà due scadenze diverse 90 giorni in ambito privato e 120 in quello pubblico**. Testo aggiornato del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69. Testo del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 (in S.O. n. 50/L alla Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 144 del 21 giugno 2013), coordinato con la legge di conversione 9 agosto 2013, n. 98, recante: «Disposizioni urgenti per il rilancio dell’economia». (GU Serie Generale n.194 del 20-8-2013 - Suppl. Ordinario n. 63).

Fonte : www.professionearchitetto.it

La notifica preliminare prevista dall'art. 99 del D.lgs 81/2008 non sostituisce quella dell'art. 67

Rispondendo a una istanza di interpello posta dalla Federazione Sindacale Italiana dei Tecnici e Coordinatori della Sicurezza (Federcoordinatori) con la quale veniva chiesto il parere del Ministero in merito al campo di applicazione del DI 18/4/2014 riguardante le informazioni da trasmettere all'organo di vigilanza in caso di costruzione e di realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché' nei casi di ampliamento e di ristrutturazione di quelli esistenti

In particolare veniva richiesto se la notifica da effettuare all'organo di vigilanza prevista dall'art. 67 del D. Lgs. 81/2008 in caso di costruzione e realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali è da considerarsi in aggiunta a quella prevista dall'articolo 99 riguardante la notifica da trasmettere all'Unità sanitaria locale prima dell'inizio dei lavori dei cantieri temporanei o mobili.

Secondo il Ministero la notifica preliminare prevista ai sensi dell'articolo 99 del D. Lgs. 81/2008 (cantieri temporanei o mobili) non sostituisce la notifica di cui all'articolo 67 (notifiche all'organo di vigilanza competente per territorio) in quanto la prima ha l'obiettivo di rendere noti i dati relativi al cantiere affinché l'organo di vigilanza possa programmare gli interventi di controllo nel comparto delle costruzioni, la seconda, invece, ha l'obiettivo di informare l'organo di vigilanza sull'attivazione di nuove attività lavorative nel territorio di competenza e consentirgli di dare preventivamente indicazioni tecniche atte a migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Fonte : www.sicurambiente.it/news/sicurezza

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.
Chiuso in data 24/01/2015.