

Premesso che è sempre legittimo il riferimento ad altra normativa tecnica pertinente, esistente in ambito comunitario o internazionale, la normativa tecnica nazionale di riferimento, per il riconoscimento dell' idoneità all'esecuzione di lavori su parti in tensione, è la **norma CEI 11-27** la cui applicazione costituisce corretta attuazione degli obblighi di legge.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE - (Ing. Giuseppe PIEGARI)

INTERPELLO N. 4/2012 del 15/11/2012 - Designazione dei lavoratori addetti al servizio antincendio nelle aziende fino a 10 lavoratori

Oggetto: [art. 12](#), D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, - *risposta al quesito relativo all'obbligo di designazione dei lavoratori addetti al servizio antincendio nella aziende fino a dieci lavoratori.*

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito alla obbligatorietà o meno, per le aziende che occupano sino a dieci lavoratori, della designazione degli addetti al servizio antincendio, tenuto presente che l'[articolo 5 del DM 10 marzo 1998](#), al secondo comma, afferma che "[...] per i luoghi di lavoro ove sono occupati meno di dieci dipendenti, il datore di lavoro non è tenuto alla redazione del piano di emergenza, ferma restando l'adozione delle necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio".

L'[articolo 18, comma 1, lett. b\)](#), del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, obbliga il datore di lavoro a "designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza". Tale designazione deve tener conto della "natura dell'attività, delle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e del numero delle persone presenti" ([articolo 18, comma 1 lett. t\)](#), del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni).

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

L'articolo 5, comma 2, del DM 10/03/1998, contempla l'esonero, per il datore di lavoro, solo dalla redazione del piano di emergenza ma non dalla individuazione delle misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio, anche per le aziende classificate a rischio di incendio basso.

Pertanto la previsione di cui all'[articolo 18, comma 1, lett. b\)](#), del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, trova applicazione anche nel caso in esame. Tale disposizione è ulteriormente confermata dall'[art. 34, comma 1-bis](#), del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni che prevede la possibilità per i datori di lavoro delle aziende che occupano fino a cinque lavoratori, di "svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione".

La designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze deve avvenire sulla base degli esiti della valutazione dei rischi e del piano di emergenza, qualora tale ultimo documento sia previsto (art. 6 DM 10/03/1998).

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE - Ing. Giuseppe PIEGARI

INTERPELLO N. 5/2012 del 15/11/2012 - Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Oggetto: [art. 12](#), D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni - *risposta al quesito relativo alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, disciplinata dall'[art.28 c.1](#) e [1bis](#) d.lgs.81/08 e dalle [indicazioni metodologiche deliberate in data 17.11.2010](#) dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza del lavoro."*

Il **CNOP** ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione relativamente alla possibilità che il datore di lavoro, prima di intraprendere gli interventi correttivi finalizzati alla riduzione o eliminazione del rischio qualora nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, a seguito dell'esito della c.d."valutazione preliminare", emerga un grado di rischio tale da richiedere un intervento correttivo ma non sia possibile determinare con ragionevole certezza quali misure possano essere adeguate, possa effettuare legittimamente ulteriori indagini, utilizzando anche alcuni strumenti citati per la c.d. "**valutazione approfondita**" al fine di raccogliere informazioni sulla "percezione soggettiva" dei lavoratori.

Al riguardo va premesso che l'[articolo 28, comma 1](#), del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81 e successive modifiche e integrazioni, prevede che la valutazione dei rischi debba riguardare tutti i rischi da lavoro, "ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato". Il successivo [comma 1-bis](#) dell'articolo in commento dispone, di seguito, che la relativa valutazione del

rischio da stress lavoro-correlato è effettuata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'[articolo 6](#) del D.Lgs. n. 81/2008, approvate da tale organismo in data 17 novembre 2010.

Le indicazioni in ultimo citate prevedono che la valutazione dello stress lavoro-correlato si svolga essenzialmente in due fasi, una necessaria (la c.d. "valutazione preliminare") ed una eventuale, la quale debba essere realizzata unicamente "nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa si rivelino inefficaci".

Più nel dettaglio, proseguono le indicazioni, "ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio. **Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita)**".

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

La Commissione consultiva richiede al datore di lavoro che abbia riscontrato in azienda criticità legate allo stress lavoro-correlato, in sede di verifica preliminare, di pianificare e realizzare azioni correttive, il cui elenco è indicato in via esemplificativa e non tassativa.

Dunque, l'obbligo del datore di lavoro, in simili casi, è quello di adottare misure di correzione, allo scopo di eliminare o, se ciò è impossibile, ridurre al minimo il rischio da stress lavoro-correlato, mentre non è fatto obbligo al datore di lavoro utilizzare strumenti propri della valutazione c.d. "approfondita" al fine di meglio identificare le misure di correzione. Al riguardo, è opinione di questa Commissione che, nondimeno, il datore di lavoro che decida in tal senso potrà - sulla base di una sua libera scelta - utilizzare anche nella fase "preliminare" della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato strumenti usualmente riservati (si pensi, ad esempio, ad un questionario) alla valutazione "approfondita", al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto. Va sottolineato che tale approfondimento non potrà mai essere svincolato dalla adozione di misure di correzione ma dovrà "accompagnare" tale adozione - almeno in termini di misure minime (si pensi, a solo titolo di esempio, ad una attività di informazione sul tema nei riguardi di un gruppo di lavoratori risultati "a rischio") - e che il datore di lavoro che decida di operare in tal senso dovrà avere cura di identificare con puntualità (nella documentazione relativa al DVR) tempi e modi della applicazione degli strumenti in parola, al fine di evitare che la scelta sia fatta per procrastinare il momento nel quale adottare le misure di correzione che le indicazioni impongono.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE - (Ing. Giuseppe PIEGARI)

INTERPELLO N. 6/2012 del 15/11/2012 - Disposizioni in materia di fumo passivo nei luoghi di lavoro

Oggetto: [art. 12](#), D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni - *risposta al quesito relativo alle disposizioni in materia di fumo passivo nei luoghi di lavoro.*

La CSIT - Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici, la Federbingo e l'Ascob hanno avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione relativamente alla possibilità di ammettere la presenza di lavoratori nei locali destinati a fumatori.

Più in particolare gli istanti chiedono "... che sia confermato che la richiamata normativa ammetta la presenza di lavoratori nei locali riservati ai fumatori presenti nelle sale bingo, naturalmente sul presupposto che siano rispettate le seguenti condizioni:

- i locali devono essere adeguati ai requisiti tecnici del D.P.C.M. del 23 dicembre 2003;
- la presenza dei dipendenti deve essere temporanea;
- il datore di lavoro deve rispettare gli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al riguardo va premesso che la questione trova espressa disciplina nella legge n.3/2003 che ha introdotto il divieto di fumo nei locali chiusi. La suddetta normativa ha poi trovato la regolamentazione specifica nella Circolare del Ministero della salute del 17 dicembre 2004 che ha individuato le tipologie di locali chiusi, aperti ad utenti o al pubblico ove è fatta salva la possibilità di attrezzare sale fumatori nel rispetto dei requisiti tecnici dettati dal DPCM del 23 dicembre 2003.

Come rimarcato dal Ministero della Salute con la richiamata circolare, l'articolo 51 della legge n.3/2003 persegue il fine primario della "tutela della salute dei non fumatori, con l'obiettivo della massima estensione possibile del divieto di fumare, che, come tale, deve essere ritenuto di portata generale, con la sola, limitata esclusione delle