

XVIII EDIZIONE



vai alla scheda
del libro



della stessa
collana

SICUREZZA

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Antonio Porpora, Giacomo Guerriero



gli autori

Aspetti giuridici, tecnici e relazionali secondo il D.Lgs. 81/2008 s.m.i. e la più recente normativa correlata alla luce della giurisprudenza. Aggiornato al D.L. 19/2024 (patente a punti, controlli in edilizia e penalizzazione interposizione)

Con una selezione di normativa e una pratica raccolta di documenti direttamente scaricabili



Come scaricare i contenuti digitali

accedi alla sezione **My EPC**

nel sito www.epc.it (inserisci le credenziali utilizzate per l'acquisto o effettua una nuova registrazione)



attiva il tuo **contenuto digitale**

- entra nella sezione **Contenuti digitali** cliccando su ***I tuoi contenuti digitali***
- inserisci il **codice etichetta** che si trova **qui sotto** e premi **Attiva**
- ne **La mia libreria** saranno attivi i contenuti predisposti per te, clicca su ***Vedi contenuti*** per visualizzarli o scaricarli

codice etichetta

***numero etichetta
su libro cartaceo***



Per informazioni e chiarimenti

Servizio assistenza 06 33245273 – tecnico@epclibri.it

Antonio Porpora, Giacomo Guerriero

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Aspetti giuridici, tecnici e relazionali secondo il D.Lgs. 81/2008 s.m.i.
e la più recente normativa correlata alla luce della giurisprudenza.

Aggiornato al D.L. 19/2024 (patente a punti, controlli in edilizia
e penalizzazione interposizione)

*Con una selezione di normativa e una pratica raccolta
di documenti direttamente scaricabili*

XVIII edizione



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE - XVIII ED.
ISBN: 978-88-9288-280-5

Copyright © 2016-2024 EPC S.r.l. Socio Unico

EPC S.r.l. Socio Unico - Via Clauzetto, 12 - 00188 Roma - www.epc.it

Servizio clienti: Tel. 06 33245277/271 - clienti@epc.it

Redazione: Tel. 06 33245264/205

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione o trasmissione in qualsiasi forma e/o con qualsiasi mezzo elettronico, meccanico o altro (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione anche digitale su supporti di qualsiasi tipo (inclusi magnetici e ottici), i diritti di noleggio e di prestito, sono riservati per tutti i Paesi.

L'Editore si dichiara pienamente disponibile a soddisfare eventuali oneri derivanti da diritti di riproduzione del materiale protetto dai diritti d'autore, di cui non sia stato possibile reperire gli aventi diritto. Ci scusiamo per eventuali omissioni e saremo lieti di inserire gli opportuni riconoscimenti nelle edizioni successive.

L'Editore declina ogni responsabilità per eventuali errori, refusi o inesattezze nonché per eventuali danni risultanti dall'uso delle informazioni presenti nel volume, pur curato con la massima diligenza e attenzione.



Il codice QR che si trova sul retro della copertina, consente attraverso uno smartphone di accedere direttamente alle informazioni e agli eventuali aggiornamenti di questo volume.

Le stesse informazioni sono disponibili alla pagina:

<https://www.epc.it/Prodotto/Editoria/Libri/II-responsabile-del-servizio-di-prevenzione-e-protezione-18ed/5428>

Foto di copertina: **123RF** - <https://it.123rf.com>

SOMMARIO

PREMESSA.....	9
---------------	---

capitolo 1

IL R.S.P.P. NEL NUOVO QUADRO NORMATIVO	15
--	----

1.1. A chi farlo fare	15
-----------------------------	----

1.1.1. <i>La designazione</i>	15
-------------------------------------	----

1.1.2. <i>I criteri ed i requisiti</i>	19
--	----

1.1.3. <i>La disciplina transitoria</i>	23
---	----

1.2. La responsabilità.....	25
-----------------------------	----

1.2.1. <i>Penale</i>	27
----------------------------	----

1.2.2. <i>Civile e professionale</i>	42
--	----

1.2.3. <i>La responsabilità amministrativa delle società (D.Lgs. 231/2001) e i modelli esimenti</i>	48
---	----

1.3. La tutela assicurativa	52
-----------------------------------	----

1.4. La delega	55
----------------------	----

capitolo 2

I COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	63
--	----

2.1. I rapporti all'interno dell'azienda	64
--	----

2.1.1. <i>Il Datore di Lavoro e le altre funzioni</i>	64
---	----

2.1.2. <i>Il Medico Competente</i>	68
--	----

2.1.3. <i>I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e la riunione periodica</i>	77
2.2. I rapporti all'esterno dell'azienda	81
2.2.1. <i>Organi di Vigilanza: prescrizione, diffida, disposizione e sospensione</i>	81
2.2.2. <i>Enti di Controllo, Fornitori, Appaltatori e Lavoratori Autonomi</i>	88
2.2.3. <i>Organismi Paritetici</i>	104
2.2.4. <i>Enti pubblici di orientamento e consulenza</i>	105
2.3. Formazione Lavoratori, Datori di lavoro, Dirigenti e Preposti	106
2.4. La valutazione dei rischi: collaborazione o responsabilità?	117
2.5. Il Lavoro Agile o Smart Working: una valutazione dei rischi diversa o una diversa forma di tutela?	125

capitolo 3

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI:

MODELLI E METODOLOGIA PREVALENTI	129
3.1. Il documento di valutazione dei rischi	129
3.2. Individuazione dei rischi in azienda	141
3.3. Documento valutazione dei rischi (DVR) ruoli e responsabilità	143

capitolo 4

GESTIONE DELLE ATTIVITÀ TECNICO AMMINISTRATIVE	153
4.1. Schede degli adempimenti in azienda	160
4.1.1. <i>Ascensori</i>	160
4.1.2. <i>Sicurezza degli impianti</i>	165
4.1.3. <i>Impianti elettrici di messa a terra</i>	168
4.1.4. <i>Attrezzature di lavoro</i>	171
4.1.5. <i>Prevenzione incendi</i>	174
4.1.6. <i>Impianti idrici - Legionella</i>	179

capitolo 5

IL RUOLO DELLA FORMAZIONE

NELLO SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE	181
5.1. I soggetti abilitati alla formazione	183
5.2. I corsi di aggiornamento	185
5.3. I corsi per il datore di lavoro che intenda svolgere in proprio i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione (art. 34 D.Lgs. 81/2008)	185
5.4. Le lauree esonerate dai percorsi di formazione	186
5.5. Verifica della formazione	186
5.6. Registrazione della formazione	188

capitolo 6

STRESS, MOBBING E STRAINING

6.1. La valutazione dello stress lavoro correlato alla luce delle Linee guida della Commissione Consultiva permanente	190
6.1.1. <i>Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento</i> ...	190
6.1.2. <i>Definizioni e indicazioni generali</i>	190
6.1.3. <i>Metodologia</i>	191
6.2. Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale a uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (INAIL)	193
6.3. Mobbing e Straining	193
6.3.1. <i>La tipizzazione</i>	201
6.3.2. <i>La normativa</i>	203
6.4. Le strategie di prevenzione del <i>mobbing</i>	206
6.5. Il recupero delle energie psicofisiche e la programmazione del loro impiego	208
6.6. <i>Be Safety</i> : un nuovo approccio alla cultura della sicurezza	211
6.6.1. <i>Il percorso metodologico</i>	212

<i>6.6.2. I riferimenti teorici</i>	212
<i>6.6.3. Le neuroscienze e la coerenza al modello proposto dal D.Lgs. 81/2008</i>	213
<i>6.6.4. La scelta del gruppo di lavoro</i>	213
<i>6.6.5. Caratteristiche del Be Safety</i>	214
<i>6.6.6. Modello di intervento</i>	214
<i>6.6.7. Conclusione</i>	215

capitolo 7

SINTESI CONCLUSIVA	217
---------------------------------	-----

APPENDICE	219
------------------------	-----

Schema per la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e degli addetti al medesimo servizio, ferma restando la disciplina relativa allo svolgimento diretto dei compiti del servizio da parte del datore di lavoro limitatamente ai casi previsti	219
---	-----

Commento agli accordi della conferenza stato, regioni e province autonome del 21 dicembre 2011	223
--	-----

BIBLIOGRAFIA	247
---------------------------	-----

Tavola della giurisprudenza	252
-----------------------------------	-----

Riferimenti normativi e di prassi	261
---	-----

ACCESSO AI CONTENUTI DIGITALI	269
--	-----

PREMESSA

L'uso del genere maschile nel testo è da intendersi riferito alle persone di ogni genere ed orientamento, rispondendo solo ad esigenze di semplicità linguistica.

Il Legislatore comunitario ha delegato – azione non di esclusiva pertinenza del datore di lavoro – agli stati membri la definizione di un archetipo di Responsabile e di Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione, limitandosi a sancirne le funzioni ed alcuni requisiti di massima.

Gli artt. 31 e 32 D.Lgs. 81/2008 statuiscono il dovere di costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione, fissando i requisiti professionali per i soggetti investiti dei ruoli di Responsabile ed Addetto, nonché le ipotesi di obbligatorietà della costituzione interna del servizio e talune sue peculiarità. Per i contenuti formativi dei requisiti stessi il D.Lgs. 81/2008 rinvia agli accordi assunti in sede di Conferenza Permanente tra Stato, Regioni e Province Autonome; lo stesso legislatore ha previsto un riordino dei diversi provvedimenti regolatori della formazione, ma il termine del 30/06/2022 è spirato e siamo ancora in attesa di tale riordino. Al momento, valgono le previsioni dell'Accordo Stato Regioni del 26 gennaio 2006 s.m.i. (quindi, all'Accordo 7 luglio 2016 che ne costituisce integrale rivisitazione), mentre ai fini della disciplina transitoria radica nel 13 agosto 2003⁽¹⁾, la data di decorrenza dei requisiti stessi.

Con un articolato sistema di requisiti formativi e l'introduzione della formazione permanente attraverso l'aggiornamento professionale obbligatorio, viene offerto al fruitore (Datore di Lavoro) del Servizio un più agevole ed oggettivo metro di valutazione di adeguatezza, mentre lo stesso è tenuto a ricercare specifiche – ed ulteriori – competenze

1. Entrata in vigore del D.Lgs., 23 giugno 2003, n. 195/03, pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale, 29 luglio 2005, n. 174, che aveva introdotto l'art. 8-bis nel D.Lgs. 626/94.

nell'ambito del Servizio di Prevenzione e Protezione per la valutazione di specifici rischi⁽²⁾. La disciplina transitoria e di cedevolezza recata dalle normative tempo per tempo intervenute ha consentito di impedire la dispersione di importanti professionalità acquisite con l'esperienza nonché di prevenire possibili contrasti con la legislazione regionale.

L'organizzazione del lavoro è sempre più permeata dalla responsabilità di obiettivi affidata a un gruppo di lavoro e condivisa dall'intera compagine produttiva; nell'ambito di tale gruppo, senza con ciò voler necessariamente recuperare la tradizionale – e desueta – organizzazione piramidale, deve identificarsi un soggetto con capacità tali, da consentirgli di dirigere la funzione che il D.Lgs. 81/2008 (in continuità evolutiva dal D.Lgs. 626/94) postula come fulcro del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori durante il lavoro oggetto dell'azione del Servizio di Prevenzione e Protezione e dei suoi Addetti.

Esso, infatti, concorre a formare la volontà del Datore di Lavoro (artt. 29, comma primo, e 33, comma primo, del D.Lgs. 81/2008), conferendo il suo apporto tecnico e di coordinamento di eventuali ulteriori risorse tecniche alle scelte comunque proprie del Datore di Lavoro stesso; la funzione del R.S.P.P. nei confronti del Datore di Lavoro potrebbe sintetizzarsi nel motto ***“prevengo per proteggerTi”***.

Particolare attenzione viene posta alle componenti relazionali del Responsabile, con riferimento agli altri attori della sicurezza (e della salute), quali il Medico Competente, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (aziendali, territoriali o di comparto e di sito produttivo), nonché gli Organi di Vigilanza.

In realtà, per il miglior perseguimento di tale elevato obiettivo, il Responsabile non può limitare la sua azione ai soli lavoratori addetti all'Azienda o Ente, auspicandosene il coinvolgimento nell'azione di cooperazione e coordinamento con gli appaltatori ed i lavoratori autonomi, nonché per ogni altro evento suscettibile di interazione con l'attività lavorativa specifica, quale – a titolo esemplificativo – l'installazione di attrezzature di lavoro ovvero l'esecuzione dei controlli periodici.

L'esigenza di trattare delle responsabilità non deve far trascurare l'esigenza di identificazione positiva del ruolo del Responsabile e degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione.

2. Es. art. 181, comma 2, D.Lgs. 81/2008 in materia di agenti fisici. Ulteriormente distinto da quelli inerenti le radiazioni ionizzanti, rinviati al D.Lgs. 101/2020.

Le responsabilità in capo al Responsabile del S.P.P., che non è esposto a sanzioni di natura contravvenzionale relativamente al suo operato specifico, costituiscono ulteriore elemento di indagine, sotto le diverse specie di quella penale e civile.

L'esigenza di tutela per il Responsabile, sotto il profilo di forme assicurative per la responsabilità professionale, viene trattata al fine di delinearne gli elementi determinanti.

La valutazione dei rischi e l'opera di formazione ed informazione, nonché gli adempimenti tecnico-amministrativi rappresentano elementi di necessario ausilio per il Responsabile del Servizio.

La comunicazione e la conoscenza degli elementi psicosociali completano il bagaglio culturale del RSPP, così come prescritto dallo specifico obbligo formativo, offrendo un importante supporto per l'organizzazione del lavoro in sicurezza e la prevenzione di fenomeni di disadattamento, inclusi nel più ampio dovere di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c., tra i quali annoveriamo il cosiddetto *mobbing* e lo *straining*.

La stesura composita del testo è espressione della necessaria sinergia tra le diverse competenze e funzioni da cui deve scaturire il sistema salute e sicurezza, nell'ambito di ciascuna struttura di lavoro.

Il D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 ⁽³⁾, in esercizio della delega di cui all'art. 1 Legge 123/2007, ha introdotto l'Unico Testo Normativo in materia di tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, con entrata in vigore il 15/05/2008 e con le successive variazioni intervenute, la prima delle quali ad opera del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ⁽⁴⁾.

Gli elementi essenziali del D.Lgs. 81/2008 e delle sue successive modificazioni ed integrazioni sono di diversi ordini:

- sotto il profilo dell'estensione della delega: ha la capacità di modificare la disciplina previgente, sostituendola, non dovendosi limitare alla mera compilazione;
- sotto il profilo dei destinatari: è destinato a tutti i soggetti che lavorano, con le peculiarità caratteristiche di rapporti di tipo autonomo o subordinato;

3. Pubblicato sul S.O. n. 108/L alla *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale, n. 101 del 30 aprile 2008 e, pertanto, disponibile dal primo maggio 2008, in occasione della Festa del Lavoro.

4. Pubblicato sul S.O. n. 142/L alla *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 180 del 5 agosto 2009, denominato "*Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*".

- sotto il profilo delle norme: valorizza la normativa tecnica, anche di fonte convenzionale, nonché assimila le direttive di prodotto con quelle di utilizzo;
- sotto il profilo delle finalità: coniuga definitivamente la sicurezza psicofisica con quella delle posizioni di lavoro (contrasto lavoro nero);
- sotto il profilo di informazione e coordinamento: in continuità con la Legge 123/2007, impone ai dicasteri competenti ed agli specifici comitati di dare impulso alla diffusione della cultura della sicurezza, mentre valorizza i sistemi di qualificazione degli enti, giungendo ad assumerne l'obbligatorietà in presenza di determinati requisiti qualitativi e/o quantitativi;
- sotto il profilo sanzionatorio: rafforza il coordinamento degli organismi di vigilanza ed armonizza il sistema sanzionatorio tra contrasto al lavoro irregolare e prevenzione infortuni, operando distinzioni di gravità nelle violazioni, con l'introduzione di sanzioni di natura amministrativa, complessivamente elevandone le misure.

Successivamente al 2009, i diversi e puntuali rinvii operati dal D.Lgs. 81/2008 sono stati progressivamente adempiuti dai soggetti delegati, pur rimanendo alcuni provvedimenti ancora da emanare come, a titolo esemplificativo, quello relativo alla qualificazione generale dei fornitori, mentre ha trovato attuazione la qualificazione in ambito edile e di ingegneria civile mediante la disciplina della "patente a punti" introdotta dal D.L. 19/2024.

In materia di *formazione*, sono state emanate fondamentali misure, sia di ordine formale (es. modalità di documentazione/attestazione dei percorsi formativi) che sostanziale, relative all'adempimento del dovere di formazione, con particolare riferimento ai soggetti organizzatori e formatori; i contenuti sono stati articolati per gravità di rischio presuntivamente definita dalla classificazione ateco dell'azienda (*Accordi 21 dicembre 2011*, aggiornati con *Accordo 7 luglio 2016*, con la revisione della formazione a distanza: basso es. Commercio, medio es. PA, alto es. costruzioni), nonché per particolari rischi specifici (es. *D.P.R. 177/2011 Ambienti confinati o sospetti di inquinamento*, *Accordo 22 febbraio 2012 Mezzi di sollevamento*, *D.l. 4 marzo 2013 Cantieri stradali* in corso di aggiornamento ⁽⁵⁾); inoltre, sono stati definiti i *requisiti dei formatori* in materia antinfortunistica (*D.l. 6 marzo 2013*), validi come

5. Accordo 7 luglio 2016 Formazione R/ASPP, che ha significativamente modificato il modello di formazione, semplificandone le categorie precedenti.

elemento base per qualsiasi percorso formativo in materia (Accordo 7 luglio 2016). I percorsi formativi, di portata generale, sono stati distinti tra Lavoratori, Preposti e Dirigenti, nonché sono stati disciplinati quelli per i Datori di lavoro che intendano svolgere direttamente i compiti del Servizio di prevenzione e protezione.

In materia di *appalti*, sono state emanate le norme in riferimento agli *ambienti confinati o sospetti di inquinamento* (D.P.R. 177/2011, peraltro rilevante anche per l'impiego diretto di propri dipendenti), mentre sono state (con il *Decreto del Fare* di cui appresso) introdotte variazioni al campo di applicazione del Titolo IV, Capo I, D.Lgs. 81/2008, nonché agli adempimenti relativi al DUVRI (D.I. 22 luglio 2014 *Decreto Palchi*; D.I. 9 settembre 2014 *Decreto semplificazione PSC, POS*).

Le norme di semplificazione (*Decreto del Fare*: D.L. 69/2013 conv. L. 98/2013 ed il *Jobs Act*: D.Lgs. 151/2015) hanno avviato un percorso di semplificazione, nelle realtà a basso rischio ancorché la relativa definizione è stata rinviata a successivi D.M. da emanare (attuati solo per l'agricoltura), degli adempimenti documentali (es. denuncia luoghi di lavoro industriali; DVR, POS, DUVRI e PSC), dopo l'eliminazione della facoltà di autocertificazione della valutazione del rischio che era possibile per talune categorie di aziende.

Il *D.Lgs. 151/2015* ha imposto alcuni adempimenti in tema di lavoro all'estero, ancorché senza particolari dettagli ed il *D.Lgs. 81/2017* ha disciplinato la modalità di *lavoro agile o smart working*, esprimendone le specifiche esigenze di tutela sia sotto il profilo giuslavoristico che sotto quello delle condizioni di salute e sicurezza durante tale particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

I Decreti Ministeriali (Interni) 1, 2 e 3 settembre 2021 hanno riordinato la disciplina antincendio relativa alle organizzazioni datoriali, abrogando il DM 16/03/1998 ed introducendo un articolato sistema di prevenzione:

- il cosiddetto "minicode", con criteri per la valutazione del rischio incendio per le attività ed i luoghi non soggetti a titolo antincendio (SCIA o CPI);
- la definizione delle misure di gestione tecnica degli impianti antincendio, con la definizione dei requisiti formativi per i manutentori e con l'introduzione dei compiti di sorveglianza degli impianti, affidati all'organizzazione dell'ente e complementari rispetto a quelli di verifica periodica da parte del personale qualificato;
- il riordino dei percorsi formativi (peraltro, articolati in livelli di rischio

1, 2 o 3 invece che in classi di basso, medio o alto rischio) ed il riferimento esplicito all'obbligo di aggiornamento.

Il D.L. 146/2021 conv. Legge 215/2021, che ha modificato il D.Lgs. 81/2008 rinforzando la figura del preposto e la relativa obbligatoria designazione, ampliato le azioni di addestramento con l'obbligo di relativa tracciabilità, esteso la rilevanza delle norme tecniche ai DPI, introdotto alcuni obblighi di preventiva dichiarazione di rapporti di lavoro autonomo occasionale, in caso di violazioni gravi predeterminate dal legislatore nell'allegato I del D.Lgs. 81/2008, evoluto la facoltà in obbligo di sospensione della attività della parte di impresa coinvolta (art. 14 D.Lgs. 81/2008), nonché esteso le competenze antinfortunistiche dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Nei cantieri di cui al Titolo IV, Capo I, D.Lgs. 81/2008, inoltre, insistono diverse novità, tra le quali:

- il D.M. 143/2021, che ha introdotto il DURC di congruità, rilasciato dalla Cassa Edile anche in favore di soggetti non iscritti alla stessa ed obbligatorio per i cantieri soggetti al Codice Appalti ovvero per quelli privati di valore superiore ad € 70.000,00;
- il D.L. 19/2024, che ha introdotto la patente a punti affidata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro quale ulteriore requisito di idoneità, nonché la necessaria verifica, prima della liquidazione dei corrispettivi finali o di saldo, della congruità dei costi del lavoro ed interni della sicurezza.

Il D.M. 171/2022 ha istituito il repertorio degli Organismi Paritetici, affidando la gestione al Ministero del Lavoro.

Il D.L. 48/2023 conv. con Legge 85/2023, che ha precisato alcuni ambiti in materia di sorveglianza sanitaria, quali la necessità per il Lavoratore di trasferire al Medico Competente la copia della cartella sanitaria e di rischio del precedente rapporto di lavoro, ove esistente, nonché la possibilità per il Medico Competente di designare un proprio sostituto per temporanei impedimenti; a ciò si aggiungo altre disposizioni sia in materia di formazione ed addestramento per il datore di lavoro che faccia uso di attrezzature di lavoro particolari o sia esposto a specifici rischi, nonché di semplificazione delle dichiarazioni in ipotesi di concessione temporanea in uso di attrezzature di lavoro.

Lo stesso D.L. 19/2024 citato, inoltre, ha reintrodotta le sanzioni penali per le ipotesi di violazione della disciplina della somministrazione di lavoro.

capitolo 1

IL R.S.P.P. NEL NUOVO QUADRO NORMATIVO

1.1. A chi farlo fare

1.1.1. La designazione

Il D.Lgs. 626/94 ha introdotto nel nostro ordinamento la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, altrimenti sconosciuto al nostro pur ricco sistema normativo previgente ⁽¹⁾.

In verità l'esistenza della Direttiva 89/381/CEE, recepita con il ricordato D.Lgs. 626/94, aveva già suggerito alcune innovazioni in tal senso ad opera della contrattazione collettiva ⁽²⁾ o di specifiche disposizioni ministeriali ⁽³⁾.

L'art. 31, comma primo, D.Lgs. 81/2008, impone al datore di lavoro di designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, mentre il successivo art. 32 sancisce caratteristiche, requisiti e capacità necessarie per lo svolgimento di tale funzione, così come per quella di Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.

La designazione del Responsabile, diversamente da quella degli Addetti, dovrà essere effettuata personalmente dal Datore di Lavoro,

-
1. A. Porpora, *Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: ruolo, competenze e prospettive*, intervento al Convegno Nazionale qualificazione professionale degli operatori della sicurezza organizzato in Roma da Siquam, atti pubblicati in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2003, 1, 47.
 2. C.C.N.L. industria edile, decorrenza 01/09/94, che aveva istituito i Comitati Territoriali Paritetici, poi sanciti dal D.Lgs. 626/94.
 3. D.M. 16/04/92 (Difesa), che aveva istituito un'organizzazione per comitati al fine di supportare le azioni di prevenzione.

poiché tale obbligo è incluso tra quelli indelegabili di cui all'art. 17, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008; l'inammissibilità della delega rafforza il rapporto fiduciario che dovrebbe essere sotteso alla designazione.

Lo stesso datore di lavoro dovrà consultare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sull'argomento, senza che questi ultimi abbiano – tuttavia – alcun potere di veto, ma al solo di fine di alimentare una costruttiva relazione finalizzata alla tutela delle condizioni di lavoro.

Ciò è previsto dall'art. 50, comma 1, lett. c), D.Lgs. 81/2008, ancorché non sia accompagnato dalla obbligatoria natura "preventiva".

Il Responsabile e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione debbono essere designati **prioritariamente** all'interno (quindi, anche all'esterno) dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, ad eccezione dei casi previsti dall'art. 31, comma 6, D.Lgs. 81/2008⁽⁴⁾, fermo restando che è sempre possibile integrare l'azione di prevenzione e protezione con risorse esterne munite delle conoscenze professionali necessarie; il successivo comma 7 limita il dovere di designazione interna (cfr. comma 6) al solo R.S.P.P.

L'obbligo del servizio interno postula la permanenza all'interno della struttura del servizio, con un'organizzazione stabile, interna all'azienda e dedicata alla sicurezza del lavoro⁽⁵⁾.

Occorre segnalare come lo spazio di responsabilità *in eligendo* trovi preventivo contenimento nella necessità della adeguatezza alla natura dei rischi aziendali (luoghi di lavoro ed attività lavorative) dei corsi abili-

4. L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

- a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 e successive modifiche ed integrazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

5. R. Bortone, *Il Servizio di prevenzione, in Ambiente, Salute e Sicurezza*, a cura di L. Montuschi, Giappichelli, 1997, 143.

Il Ministero del Lavoro, con Interpello 24 del 4 novembre 2014, si è espresso modificando i propri orientamenti riconducendo la natura interna a una presenza stabile nel sedime aziendale e non alla natura subordinata del rapporto, attesa la diversa tipologia di strumenti contrattuali disponibili.

tanti, di cui al secondo comma dell'art. 32 D.Lgs. 81/2008.

Peraltro, la previsione di tale criterio di adeguatezza consentirà un più penetrante controllo da parte degli Organi di Vigilanza in materia.

Il D.Lgs. 81/2008 ha introdotto alcune peculiarità ed eccezioni, in materia di organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, avuto riguardo a due specifiche ipotesi: **la pluralità di unità produttive o i Gruppi di imprese** (art. 31, comma 7) e gli istituti di **istruzione, di formazione professionale e universitari e nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica** (art. 32, commi 8, 9 e 10).

In entrambi i casi sarà possibile organizzare anche in presenza delle caratteristiche di obbligatorietà di servizio interno di cui all'art. 31, comma 6 un unico servizio di prevenzione e protezione, sul quale far confluire le designazioni da parte dei diversi datori di lavoro.

Per le strutture formative, inoltre, sussiste la possibilità di rivolgersi per la organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione all'esterno, prioritariamente verso gli enti locali proprietari dei fabbricati ovvero presso enti pubblici con competenze in materia di salute e sicurezza, nonché quale ultima scelta verso professionisti esterni, a condizione in tale ultimo caso di organizzare internamente un adeguato numero di addetti.

La designazione del Responsabile – ove diretta verso un dipendente – costituisce un atto di esercizio del potere di organizzazione e direzione dell'impresa (ovvero dell'ente) ex artt. 2086, 2094 e 2104, secondo comma, c.c., da svolgersi nel rispetto dell'art. 2103 c.c., secondo il principio di correttezza di cui all'art. 1175 c.c.⁽⁶⁾.

Ciò significa che l'accettazione da parte del Responsabile interno non costituisce un requisito di validità della designazione, fermo restando che l'assenza di tale accettazione rappresenterebbe un grave sintomo di instabilità del rapporto fiduciario.

In ogni caso, la designazione dovrà tener conto dei limiti contrattuali afferenti lo specifico rapporto, sia in termini di **professionalità che di trattamento economico**.

Le mansioni e la professionalità del Responsabile, soprattutto nella consolidata – ad opera della giurisprudenza – formulazione del D.Lgs. 81/2008, ne suggeriscono l'inquadramento nell'area di quadro, anche per il particolare rapporto fiduciario che lo lega al datore di lavoro; ciò,

6. Persiani M., *Considerazioni sul controllo di buona fede dei poteri del datore di lavoro*, in *Dir. Lav.*, 1995, I, 135.

evidentemente, dovrà tener conto della dimensione e della profondità di organizzazione dell'ente di interesse.

La progressiva estensione dell'area dei quadri ⁽⁷⁾ ed un'importante partecipazione del Datore di Lavoro nelle attività del Responsabile, infatti, potrebbero consentire l'inquadramento anche in tale area o appena inferiore; lo specifico corredo di elevata professionalità e di specifiche responsabilità attribuite dalla giurisprudenza, infatti, comportano un coerente inquadramento contrattuale ⁽⁸⁾.

L'inquadramento del Responsabile subordinato, pertanto, è compatibile sia con quello di quadro che con quello di dirigente; lo specifico contenuto di compiti ed attribuzioni conferiti al soggetto, l'articolazione della struttura lavorativa e l'organizzazione ed il ruolo del servizio nell'ambito della medesima, l'eventuale delega conferita, costituiscono gli elementi caratterizzanti della mansione e, conseguentemente, del corretto inquadramento nell'area dirigenziale piuttosto che in quella dei quadri ovvero di ulteriori profili ⁽⁹⁾.

Diversamente, per l'ipotesi di designazione di un Responsabile esterno ⁽¹⁰⁾, valgono le norme in materia di prestazione d'opera di cui agli artt. 2222 ss. c.c., dovendosi realizzare un contratto per detta prestazione, da perfezionarsi mediante lo scambio di proposta ed accettazione delle relative clausole; ciò, sovente, si innesta in più ampi contratti (o appalti) di servizio relativi alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, in attuazione dei quali si potrebbero avere due piani distinti: il rapporto contrattuale in termini di appalto di servizi e la prestazione della persona fisica RSPP.

7. Cass., lav., 21 marzo 1980, n. 1922, in *Foro it.* 1981, I, 832. Già in dottrina riferiti come "mini-dirigenti".

8. Cass., Lav., 13 marzo 2019, n. 7172, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2019, 6/7: "attività di consulenza, che invece è agevolmente riconducibile nell'alveo della declaratoria livello B – Quadri, figura "professional", corrispondente al lavoratore che, sulla base di direttive aziendali e con la necessaria conoscenza ed esperienza in uno dei settori in cui si articola l'attività produttiva dell'azienda, realizza "studi di ricerca, di progettazione o di pianificazione operativa finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso l'utilizzo di sistemi e metodologie innovative..."

9. Nel settore pubblico tale funzione può essere svolta da lavoratori appartenenti all'area C ovvero superiore (dirigenti). Con riferimento al settore privato, si segnala Corte App. L'Aquila, 24 ottobre 2002, n. 1342. La funzione auspicabilmente manageriale del RSPP è ribadita anche dall'Accordo in Sede di Conferenza Stato Regioni, 7 luglio 2016, n. 128/CSR., allegato IV, che definisce la necessità di formazione del RSPP su competenze trasversali strumentali a un ruolo strategico.

10. P. Soprani, *Esterno ma responsabile: i due volti del consulente*, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, 2003, 7, 77, nota a Cass., IV Pen., 24 giugno 2000, n. 7386.

In tale ipotesi, al contratto di appalto dovrà far seguito una specifica nomina del soggetto individuato quale RSPP.

Si segnala la necessità, pur in assenza di generalizzate “tabelle retributive”, come i bandi di gara inerenti tali attività non possano non tener conto del cosiddetto “equo compenso”, che deve essere riconosciuto ai professionisti incaricati di dette attività; sul punto vi è stato un rilevante intervento della Regione Lazio⁽¹¹⁾ – che sembra essere seguito *de jure condendo* anche da altre Regioni – in punto di salvaguardia dei compensi minimi.

L’art. 50, comma 7, D.Lgs. 81/2008 stabilisce l’incompatibilità con l’incarico di R.S.P.P. o A.S.P.P. di chi eserciti le funzioni di R.L.S.

1.1.2. I criteri ed i requisiti

Il sistema di designazione attuale (art. 32 D.Lgs. 81/2008), che era stato introdotto con il D.Lgs. 195/2003⁽¹²⁾, sancisce un articolato sistema di criteri di idoneità del Responsabile, i cui contenuti sono stati definiti con l’Accordo in Sede di Conferenza Stato Regioni, 7 luglio 2016, n. 128/CSR⁽¹³⁾, unitamente alle modalità di erogazione della formazione ed i soggetti abilitati alla stessa, sia sotto il profilo degli organizzatori che dei docenti (con richiamo al D.I. 06/03/2013):

- 1) **adeguatezza** di capacità e requisiti professionali ai rischi presenti nella struttura ed inerenti le attività lavorative: tale criterio esprime il tentativo del legislatore di conservare la responsabilità della scelta di tali soggetti e la valutazione in concreto delle relative capacità al Datore di Lavoro, il quale – fermi i successivi requisiti formali – dovrà valutare la rilevanza delle specifiche competenze in relazioni ai rischi della propria attività;
- 2) **requisiti culturali**: diploma istruzione secondaria superiore;
- 3) **requisiti formativi**, con dovere di formazione permanente, i cui dettagli sono stabiliti in sede di Conferenza Permanente per i rap-

11. Delibera Giunta Regionale, 28 gennaio 2020, n. 22, in attuazione della Legge Regionale Lazio, 12 aprile 2019, n. 6.

12. Il D.Lgs. 626/94 era stato modificato in tal senso dal D.Lgs. 195/2003 che aveva variato l’art. 2, comma 2, lett. e), l’art. 8, commi 2 ed 8, nonché ha introdotto l’art. 8-bis; la previgente disciplina esauriva con la formula *...attitudini e capacità adeguate...* i requisiti del Responsabile. Trib. Milano, 11 marzo 2000: il Tribunale di Milano ha fondato la condanna del datore sulla particolare incongruenza tra le effettive capacità ed esperienze professionali del R.S.P.P. ed i rischi presenti nella struttura sanitaria.

13. Che ha sostituito ed abrogato gli Accordi 26 gennaio 2006 tra il Governo, le Regioni e Province Autonome e 5 ottobre 2006.

porti tra Stato, Regioni e Province Autonome:

- *art. 32, comma 2, primo periodo, D.Lgs. 81/2008: frequenza, con verifica dell'apprendimento, di specifici corsi adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, a sua volta articolato in due aliquote:*
 - A. formazione di base per un modulo di durata minima pari a 28 ore (**Modulo A**),
 - B. formazione specifica per un modulo di durata minima pari a 48 ore (**Modulo B**),
 - B/SP. solo per alcuni settori, formazione specialistica per modulo di durata minima variabile tra 12 e 16 ore (**Modulo B di specializzazione**)⁽¹⁴⁾,
- *art. 32, comma 2, secondo periodo, D.Lgs. 81/2008:*
 - C. formazione integrativa per la sola funzione di R.S.PP: frequenza, con verifica dell'apprendimento in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro correlato di cui all'art. 28, comma 1, D.Lgs. 81/2008, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali, di durata minima pari a 24 ore (**Modulo C** "di specializzazione R.S.PP");
- *art. 32, comma 6, D.Lgs. 81/2008:*

corsi di aggiornamento, con cadenza almeno quinquennale, la cui durata minima è distinta tra Addetti (per tutti i settori 20 ore) e Responsabili (per tutti i settori 40 ore), mentre lo svolgimento della relativa attività didattica potrà essere distribuito nel quinquennio e fruita anche in modalità *e-learning*; viene raccomandata, inoltre, la fruizione diluita nel corso del quinquennio. Sono validi ai fini dell'aggiornamento anche i corsi per formatore in sicurezza, per CSE/CSP. La mancata fruizione dei corsi di aggiornamento non pregiudica i corsi base, ma sospende l'idoneità per la funzione sino al completamento dell'aggiornamento⁽¹⁵⁾.

14. Accordo Stato-Regioni, 07/07/2016; la classificazione europea delle attività produttive, denominata NACE, è stata adottata dalla CEE con il Regolamento 3037/90 del Consiglio del 9 ottobre 1990; tale classificazione è stata recepita in Italia con la classificazione ATECO, utilizzata dall'ISTAT e, pertanto, comparabile anche con le banche dati INAIL. Settori con formazione di specializzazione: Agricoltura, Pesca, Cave, Costruzioni, Sanità residenziale, Chimico e Petrochimico.

15. Accordo Stato-Regioni, 07/07/2016, punto 9.

Pagine omesse dall'anteprima del volume

capitolo 4

GESTIONE DELLE ATTIVITÀ TECNICO AMMINISTRATIVE

L'art. 71 del D.Lgs. 81/2008, ha identificato nel datore di lavoro la persona responsabile del compito di far sottoporre le attrezzature di lavoro, a un controllo periodico di manutenzione da parte di personale e ditte specializzate e a un controllo di legge per la valutazione dell'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, da parte degli organi di vigilanza per talune attrezzature indicate nell'allegato VII del nuovo decreto.

L'art. 69 del D.Lgs. 81/2008 dà una definizione molto ampia di attrezzatura di lavoro ovvero qualsiasi macchina, apparecchio, utensile od impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato a essere usato durante il lavoro.

I datori di lavoro delle aziende, pertanto, devono programmare il corretto ed esatto adempimento degli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro e verificare la corretta installazione, uso e manutenzione degli impianti (impianti elettrici, impianti antincendio, impianti idrici, ecc.) e macchine aziendali.

A tal fine è necessario, ai sensi dell'art. 71, comma 4, lett. *b*), creare un registro dei controlli con scadenario della manutenzione e delle verifiche periodiche di legge per:

- individuare immediatamente l'ubicazione degli impianti e delle macchine esistenti nello stabilimento industriale;
- programmare le attività di manutenzione periodiche effettuate dagli addetti alla manutenzione interna;

- programmare le attività di controllo delle macchine e degli impianti ai fini antincendio (D.M. 1 settembre 2021);
- controllare la buona conduzione della manutenzione da parte delle ditte esterne;
- aggiornare i requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro, stabiliti con specifico provvedimento regolamentare;
- verificare costantemente la scadenza e l'effettuazione degli adempimenti di legge quali collaudi, verifiche periodiche e straordinarie da parte degli organi di vigilanza e controllo;
- formare ed informare i lavoratori sulle procedure di sicurezza inerenti la manutenzione degli impianti e delle macchine;
- mantenere aggiornate le parti del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/2008, inerenti gli impianti e le macchine aziendali.

Per quanto riguarda le verifiche periodiche di legge da parte degli organi pubblici di controllo (INAIL (ex ISPESL), ASL), molteplici sono stati negli ultimi tempi le modifiche legislative che hanno cambiato le periodicità delle verifiche e degli organismi competenti.

In particolare è stato emanato il decreto 11 aprile 2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali "Definizione dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni di cui all'articolo 82, comma 2), lett. c), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni", che detta la disciplina per l'effettuazione delle verifiche periodiche sulle attrezzature di lavoro di cui all'articolo 71, comma 11 del D.Lgs. 81/2008, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti pubblici o privati allo svolgimento delle verifiche sulle stesse.

Il decreto prevede infatti, che l'INAIL (ex ISPESL) sia titolare della prima delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro elencate nell'allegato VII del D.Lgs. 81/2008 da effettuarsi nel termine di sessanta giorni dalla richiesta.

Decorsi i termini su detti, il datore di lavoro può avvalersi dei soggetti pubblici o privati abilitati per lo svolgimento delle sopra indicate verifiche, ai sensi del decreto 11 aprile 2011.

I principali adempimenti tecnico amministrativi degli impianti e macchine possono essere suddivisi nelle seguenti tipologie:

- 1) ascensori: **vedi scheda adempimenti "Ascensori" a pagina 160;**
- 2) impianti elettrici (cabine di trasformazione, impianti elettrici in luoghi a rischio di esplosione, impianti di protezione contro le scariche

atmosferiche, gruppi di continuità, gruppi elettrogeni): **vedi schede adempimenti "Sicurezza degli impianti"** a pagina 165 ed **"Impianti elettrici di messa a terra"** a pagina 168;

- 3) impianti termici ed impianti e apparecchi a pressione (generatori di vapore, recipienti di vapore, compressori aria e recipienti di gas, autoclavi acqua (antincendio o per irrigazione acqua), impianti di condizionamento d'aria, impianti frigoriferi); **vedi scheda adempimenti "Attrezzature di lavoro"** a pagina 171;
- 4) macchine e carrelli semoventi (muletti); **vedi scheda adempimenti "Attrezzature di lavoro"** a pagina 171;
- 5) apparecchi di sollevamento; **vedi scheda adempimenti "Attrezzature di lavoro"** a pagina 171;
- 6) impianti idrici – legionella: **vedi schede adempimenti "Sicurezza degli impianti"** a pagina 165 ed **"Impianti idrici – Legionella"** a pagina 179.

Per quanto riguarda le competenze dei diversi organi pubblici di controllo in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, queste sono suddivise tra diversi organismi pubblici, ma ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 81/2008, la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro deve essere svolta dalla unità sanitaria locale e, per la prevenzione incendi, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Anche l'ispettorato del lavoro svolge l'attività di vigilanza in materia di sicurezza per le attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati quali i cantieri temporanei e mobili, coordinandosi preventivamente con il servizio di vigilanza della unità sanitaria locale competente per territorio.

Il compito degli ispettori delle aziende unità sanitaria locale, degli ispettori del lavoro e dei vigili del fuoco, è di svolgere l'attività di vigilanza in materia di sicurezza, in qualità di ufficiali di polizia giudiziaria, nelle aziende industriali, nelle aziende commerciali, negli uffici, nell'agricoltura e, in genere, ovunque è prestato lavoro stipendiato.

L'ispettore è autorizzato a procedere a tutte le indagini, esami e controlli giudicati necessari per verificare che gli ambienti di lavoro, gli impianti e nei cantieri temporanei e mobili.

Al fine di una completa e dettagliata ispezione, l'ispettore può interrogare, se lo ritiene utile, oltre al datore di lavoro anche i dirigenti, il responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione, i rap-

presentanti dei lavoratori per la sicurezza, i lavoratori e chiunque possa essere informato sui fatti.

Per quanto riguarda le verifiche periodiche di legge degli impianti, sono state emanate molteplici leggi che hanno introdotto la possibilità da parte del Ministero delle Attività Produttive, di autorizzare organismi privati di verifica, con precisi requisiti tecnici, in sostituzione degli organismi pubblici.

Il primo di questi decreti è il D.P.R. 30 aprile 1999 n. 162 e s.m.i. che ha recepito le norme relative alla semplificazione dei procedimenti per la concessione del nulla osta e della licenza di esercizio per ascensori e montacarichi (con portata superiore a 25 kg), contenute nella direttiva comunitaria 2014/33/UE.

In particolare dal 1 luglio 1999 per poter installare un nuovo ascensore in un edificio pubblico o privato a scopi ed uso privato, anche se accessibile al pubblico, non è più necessario richiedere la licenza di impianto e quella di esercizio al Comune ove è installato l'ascensore, ed il collaudo tecnico degli impianti all'INAIL (ex ISPESL).

Per i nuovi impianti ora è sufficiente inviare al Comune competente per territorio, una comunicazione prima della messa in esercizio dell'impianto.

A tale comunicazione, secondo quanto previsto dalla direttiva 2014/33/UE, dovrà essere allegata copia della dichiarazione di conformità dell'impianto rilasciata dall'installatore, l'indicazione della ditta abilitata a cui il proprietario ha affidato la manutenzione e dell'organismo pubblico o privato incaricato delle verifiche periodiche.

La nuova normativa, invece, abolisce l'obbligo dell'approvazione del progetto ed il collaudo da parte dell'INAIL (ex ISPESL) dell'impianto, sostituendolo con il rilascio di verbale di conformità dell'intero impianto da parte di un organismo di certificazione autorizzato con decreto dal Ministro delle attività produttive.

La legge approvata, quindi, ha consentito di eliminare o quanto meno ridurre sensibilmente, il ritardo tra la richiesta di esame del progetto di un nuovo impianto e la sua attivazione.

Infatti, i tempi necessari per installare un nuovo impianto secondo le procedure previste dalla precedente normativa, come molti sanno, erano dell'ordine di alcuni anni (in alcune regioni anche 4 o 5 anni). Tale ritardo era dovuto alle procedure molto complicate ed al ridotto numero di ingegneri collaudatori appartenenti all'INAIL (ex ISPESL).

Dopo l'installazione, per la verifica del mantenimento dei requisiti di

sicurezza degli ascensori negli anni, l'utente dovrà avvalersi degli organismi pubblici attualmente addetti alle verifiche periodiche di legge (gli ingegneri dei dipartimenti di Prevenzione ASL oppure ARPA) o di un organismo privato a sua scelta.

La periodicità per le verifiche prevista dalla nuova legge è, però, aumentata da annuale a biennale.

L'ingegnere incaricato della verifica dell'impianto, appartenente all'organismo pubblico o privato, al termine della verifica rilascerà un verbale positivo di idoneità all'uso oppure, al contrario, un "parere negativo" ovvero di inidoneità all'uso.

Spetterà successivamente al Comune, in caso di verbale con "parere negativo", di provvedere a disporre il fermo dell'ascensore che non potrà essere utilizzato finché non verrà rilasciato dallo stesso organismo privato o pubblico un verbale con esito positivo a seguito della richiesta di verifica straordinaria per la riattivazione dell'impianto.

Altra recente norma che ha semplificato gli adempimenti per il datore di lavoro, in materia di installazione e verifiche periodiche degli impianti elettrici di messa a terra, dei dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, è il D.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462.

Nei luoghi di lavoro soggetti alla disciplina del D.P.R. 547/1955, sostituito poi dal D.Lgs. 81/2008, gli adempimenti a carico del datore di lavoro per la messa in esercizio di impianti elettrici, prima del 24 gennaio 2002, data di entrata in vigore del nuovo regolamento, erano quelli di richiedere la prima verifica di collaudo e le verifiche periodiche agli Organi pubblici di controllo (INAIL (ex ISPESL) per il collaudo e Presidio Multizonale di Prevenzione (PMP) o ARPA per le verifiche). Tali adempimenti contenuti negli art. 40 e 328 del D.P.R. 27 aprile n. 547 del 1955, sono stati esplicitamente abrogati dal D.Lgs. 81/2008.

Questi articoli prevedevano che il datore di lavoro presentasse all'INAIL (ex ISPESL) la denuncia di installazione dell'impianto di terra, utilizzando l'apposito modulo (modello B allegato al D.M. 15/10/93 n. 519) e dell'impianto di protezione contro le scariche atmosferiche (modello A allegato al D.M. 15/10/93 n. 519).

Il nuovo regolamento prevede, invece, che gli impianti elettrici di messa a terra e i dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche siano messi in esercizio immediatamente dopo la verifica eseguita dall'installatore che deve rilasciare la dichiarazione di conformità ai sensi dell'art. 7 del decreto n. 37/08 che sostituisce la Legge 46/90, con tutti gli allegati obbligatori.

Pagine omesse dall'anteprima del volume

ACCESSO AI CONTENUTI DIGITALI

Seguendo le indicazioni riportate all'inizio del libro il lettore potrà consultare gratuitamente i contenuti extra allegati a questo volume.

Schede degli adempimenti in azienda

1. Valutazione dei rischi.
2. Ambienti sospetti di inquinamento e confinati.
3. Contratto di appalto o contratto d'opera.
4. Dispositivi di protezione individuale.
5. Piano di emergenza.
6. Videoterminali.
7. Ascensori.
8. Sicurezza degli impianti.
9. Impianti elettrici di messa a terra.
10. Attrezzature di lavoro.
11. Prevenzione incendi.
12. Impianti idrici – Legionella.

Normativa e giurisprudenza di riferimento

- D.Lgs. 23/2/2023 n. 18.
- D.M. 22/11/2022.
- D.M. 19/05/2022.
- D.M. 30/03/2022.
- D.M. 14/10/2021.
- D.M. 3/09/2021.
- D.M. 2/09/2021.
- D.M. 1/09/2021.
- D.M. 29/03/2021.
- D.M. 15/05/2020.
- D.M. 06/04/2020.
- D.M. 14/02/2020.
- D.M. 18/10/2019.
- D.M. 12/04/2019.

- D.M. 23/11/2018.
- D.M. 7/08/2017.
- D.M. 21/2/2017.
- D.M. 9/08/2016.
- D.M. 8/06/2016.
- Regolamento (UE) 9/3/2016 n. 2016/425.
- D.Lgs. 15/2/2016 n. 26.
- D.M. 3/8/2015.
- Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome 07/05/2015.
- Circolare MLPS 3/3/2015 n. 5/2015.
- D.I. 22/07/2014.
- Interpello n. 14/2013.
- Accordo 7/2/2013.
- D.I. 30/11/2012.
- Accordo Stato Regioni 22/2/2012 per l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori.
- Interpello n. 7/2012.
- Legge 9/02/2012 n. 5.
- D.P.R. 14/9/2011 n. 177.
- D.P.R. 1/8/2011 n. 151.
- D.I. 11/4/2011.
- D.Lgs. 27/01/2010 n. 17.
- D.M. 23/7/2009.
- D.Lgs. 9/04/2008 n. 81.
- D. 22/01/2008 n. 37.
- D.M. 22/2/2006.
- D.M. 26/10/2005.
- D.P.R. 22/10/2001 n. 462.
- D.M. 2/05/2001.
- Circolare 25/1/2001 n. 16.
- Legge 29/12/2000 n. 422.
- D.P.R. 30/4/1999 n. 162.
- Circolare 29/04/1999 n. 34.
- D.M. 4/5/1998.
- L. 5/1/1996 n. 25.
- D.Lgs. 13/7/1994 n. 480.
- D.P.R. 28/3/1994 n. 268.
- D.Lgs. 4/12/1992 n. 475.

- L. 5/3/1990 n. 46.
- D.P.R. 6/12/1991 n. 447.
- D.M. 9/12/1987 n. 587.
- D.P.R. 24/12/1957 n. 1767.
- L. 24/10/1942 n. 1415.

Altra documentazione

- Il codice internazionale di etica per gli operatori di medicina del lavoro (Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE- "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP – associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale).
- Salute e sicurezza del lavoro nell'ambito del Ministero della Pubblica Istruzione.
- Salute e sicurezza del lavoro nell'ambito delle Forze Armate, del Corpo della Guardia di Finanza e del Corpo delle Capitanerie di Porto/Guardia Costiera (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente) D.Lgs. 66/2010 e D.P.R. 90/2010.
- Salute e Sicurezza del Lavoro nell'ambito delle Organizzazioni di Volontariato che operano nel settore della Protezione Civile e delle Cooperative Sociali (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente).
- Salute e Sicurezza del Lavoro nell'ambito delle rappresentanze diplomatiche all'estero D.M. 16 febbraio 2012, n. 51.
- Salute e sicurezza del lavoro nell'ambito delle strutture sanitarie (il Preposto, il Datore di Lavoro ed il Dirigente).
- Salute e sicurezza del lavoro nell'ambito delle università e degli istituti universitari (il Preposto, Il Datore di Lavoro ed il Dirigente) D.M. 5 agosto 1998, n. 363 (Ministero della Università e della ricerca scientifica e tecnologica).
- Scheda per la valutazione dei rischi in azienda ospedaliera.
- Questionario per i lavoratori sui rischi specifici derivanti dall'attività lavorativa e dall'uso di VDT.
- Schema per la designazione del RSPP.
- Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (INAIL 2017).

