

Ai gentili clienti
Loro sedi

Sicurezza sul lavoro: i più recenti chiarimenti ministeriali su DVR, lavoratori domestici, imprese familiari ed altro ancora

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che il Ministero del Lavoro ha recentemente fornito alcuni **chiarimenti in materia di sicurezza del lavoro**. Nel dettaglio, con gli interPELLI da 8 a 14 del 24.10.2013 **sono state affrontate numerose questioni concernenti la sicurezza**, tra cui ricordiamo, in particolare, le seguenti: **i) utilizzo delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi; ii) informazione, formazione e addestramento per i lavoratori domestici; iii) obbligatorietà del DVR; iv) formazione degli addetti all'intervento nel caso di emergenze; v) sicurezza nelle imprese familiari; vi) riassunzione del lavoratore e visita medica.**

Premessa

In data 24.10.2013 il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul portale on-line numerosi **chiarimenti in materia di sicurezza del lavoro**. **Con gli interPELLI in commento** (dal numero 8 al 14) il Ministero ha **affrontato numerose questioni, tra cui l'utilizzo delle procedure standardizzate nella valutazione dei rischi** (interpello n. 14 del 24.10.2013) e **l'obbligatorietà del DVR** (interpello n. 12 del 24.10.2013). Un altro tema affrontato riguarda **l'obbligo di informazione e formazione dei lavoratori a domicilio** (interpello n. 13 del 24.10.2013): la particolarità della fattispecie impone, infatti, alcune **considerazioni in riferimento agli obblighi di sicurezza del datore di lavoro**. Altri chiarimenti, inoltre, riguardano gli addetti all'intervento in casi di emergenza, quali l'incendio (interpello n. 10 del 24.10.2013).

Di seguito forniamo una panoramica sugli obblighi a cui sono tenuti i datori di lavoro nelle particolari ipotesi affrontate dal Ministero del Lavoro con gli interpelli n. 8-14 del 24.10.2013.

Gli interpelli del Ministero del Lavoro

Interpello n. 14 del 24.10.2013

Utilizzo delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi

L'interpello n. 14/2013 riguarda il **possibile utilizzo delle procedure standardizzate per le aziende che occupano fino a 50 lavoratori**, il cui rischio chimico sia risultato *"basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori"* e il cui rischio biologico sia risultato *"non evidenza rischi per la salute dei lavoratori"*.

In particolare, **viene chiesto al Ministero del Lavoro se tutte le aziende che occupano fino a 50 lavoratori, il cui rischio chimico sia risultato "non basso per la sicurezza e/o non irrilevante per la salute dei lavoratori" e il cui rischio biologico "evidenzia rischi per la salute dei lavoratori" non debbano utilizzare le procedure standardizzate oppure se vi siano esclusioni per alcune attività lavorative**, ad esempio istituti di istruzione, uffici in genere, ecc., per le quali sia comunque consentita la valutazione dei rischi utilizzando le procedure standardizzate.

Al riguardo bisogna ricordare:

- che l'articolo 29, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che *"I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f)";*
- che il successivo comma 7, lett. b), specifica che le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle *"aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto";*
- l'art. 223, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 impone al datore di lavoro, nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'art. 28, del citato decreto, di determinare *"preliminarmente l'eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro"* e di valutare *"anche i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla*

presenza di tali agenti";

→ l'art. 271, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che il datore di lavoro, nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, *"tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative"*.

Tutto ciò premesso, il Ministero ha precisato che l'art. 224, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni prevede che *"se i risultati della valutazione dei rischi dimostrano che, in relazione al tipo e alle quantità di un agente chimico pericoloso e alle modalità e frequenza di esposizione a tale agente presente sul luogo di lavoro, vi è solo un rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori e che le misure di cui al comma 1 sono sufficienti a ridurre il rischio, non si applicano le disposizioni degli articoli 225, 226, 229, 230"*. Quando a seguito della valutazione appena riportata risulta che **in azienda non si svolgono attività che espongono i lavoratori al rischio chimico** (vedi art. 29, comma 7, lett. b) D.Lgs. n. 81/2008), **il datore di lavoro di un'impresa che occupa fino a 50 lavoratori può adottare le procedure standardizzate** di cui all'art. 6, comma 8, lett. f., del D.Lgs. n. 81/2008. **Vista l'analogia delle disposizioni di riferimento** (vedi art. 271, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008), le considerazioni su esposte valgono anche per il **rischio biologico**.

Resta inteso che, qualora dall'esito della valutazione dei rischi non ricorrano le condizioni di mancata esposizione appena richiamate, non sarà possibile utilizzare le procedure standardizzate.

**Interpello n. 13 del
24.10.2013**

**Obbligo di informazione,
formazione ed
addestramento per i
lavoratori a domicilio**

Con **l'interpello n. 13/2013** viene chiesto al Ministero del Lavoro *"se per i lavoratori a domicilio, che risultano dipendenti di un'azienda, ma che hanno come luogo di lavoro la propria abitazione, il datore di lavoro debba fornire a proprie spese tutta l'informazione, la formazione e l'addestramento previsto per i lavoratori dal D.Lgs. n. 81/2008, in particolare la formazione prevista dai recenti accordi Stato-Regioni e la formazione per addetto al primo soccorso e addetto all'antincendio. Inoltre il C.N.I chiede di sapere se l'abitazione del lavoratore sia da considerarsi a tutti gli effetti un luogo di lavoro, così come definito dal*

D.Lgs. n. 81/2008, e debba pertanto essere oggetto di valutazione dei rischi, da parte del datore di lavoro."

Al riguardo bisogna ricordare che **il lavoro a domicilio può essere reso sia in forma subordinata sia in forma autonoma:**

- è da ritenersi subordinata nei casi in cui il lavoratore è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da svolgere;
- il vincolo di subordinazione non sussiste qualora il lavoratore a domicilio organizzi e conduca il lavoro in maniera autonoma.

Dal punto di vista della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'art. 3, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che "*Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati, trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro Ibrnisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III.*

Al riguardo, il Ministero ritiene che **il datore di lavoro è tenuto a fornire un'adeguata informazione e formazione nel rispetto di quanto previsto dall'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 e non anche quella specifica per il primo soccorso e antincendio.** Inoltre, il domicilio non è considerato luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 62 del D.Lgs. n. 81/2008.

**Interpello n. 9 del
24.10.2013**

**Imprese familiari e
sicurezza**

Con l'**interpello n. 9/2013** vengono richiesti chiarimenti in merito alla applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 alla "*impresa familiare di fatto - ai sensi dell'articolo 230 bis del Codice Civile -che opera con collaboratori senza essersi costituita con atto espresso: atto notarile dichiarativo.*"

Al riguardo va premesso che l'art. 230 bis del Codice Civile prevede che "*salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o*

nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. [...]".

Pertanto, **il legislatore ha voluto introdurre una figura di impresa familiare fondata sulla -solidarietà familiare- e non su un rapporto contrattuale.**

Il Ministero ritiene sia possibile costituire, ai sensi dell'art. 230 bis del codice civile, un'impresa familiare senza la necessità di uno specifico atto notarile. **È opportuno sottolineare che ai fini dell'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alle imprese familiari si applica l'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.**

**Interpello n. 10 del
24.10.2013**

**Formazione degli
addetti alle emergenze**

Con l'interpello in commento viene chiesto al Ministero di fornire chiarimenti in merito ai corsi tenuti dagli ingegneri abilitati ai sensi della legge n. 818/1984. In particolare, **chiedono di sapere se il suddetto professionista sia:**

- **adeguatamente titolato**, agli effetti del DM 10/03/1998, quale soggetto formatore per gli addetti alle aziende valutate a rischio medio e basso;
- sia **abilitato al rilascio di attestati di frequenza per gli stessi corsi** e se tali attestati siano validi agli effetti della documentazione e della formazione obbligatoria prevista nel D.Lgs. n. 81/2008.

Al riguardo viene chiarito che il DM 10/03/1998 **non prevede né requisiti specifici né titoli ai fini dell'idoneità del soggetto formatore per gli addetti all'emergenza.**

I soggetti formatori devono possedere competenza nella materia antincendio. Pertanto, si ritiene che gli ingegneri, abilitati ai sensi della legge n. 818/1984, **possano svolgere i corsi per addetti all'emergenza e, quindi, rilasciare i relativi attestati di**

frequenza. Inoltre, si sottolinea come, per le aziende individuate dall'allegato X del decreto, *"i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze"*, debbano conseguire *"l'attestato di idoneità tecnica di cui all'articolo 3 della legge 28 novembre 1996, ti. 609"*. Infine il Ministero **ritiene validi ai fini della formazione prevista dall'art. 37, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2008 i suddetti attestati.**

**Interpello n. 8 del
24.10.2013**

**Obbligo di visita medica
preventiva in caso di
riassunzione del
lavoratore**

Con l'interpello n.8 del 24.10.2013 l'istante chiede di sapere *"se la previsione di **visita medica preventiva** di cui all'art. 41, comma 2, lett. a), del decreto debba ritenersi dovere operare ogni qualvolta il datore di lavoro provvede ad effettuare l'assunzione del lavoratore o se nel caso in cui vi siano assunzioni dello stesso lavoratore successive ad una interruzione del rapporto di lavoro, per mansioni uguali o sostanzialmente collegate allo stesso rischio, per il quale sia trascorso un termine breve e comunque entro la periodicità prevista dal medico competente per la visita successiva non necessita una nuova visita preventiva."*

Al riguardo si osserva che **la sorveglianza sanitaria**, disciplinata dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008, **è effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente.** In particolare, l'art. 41, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008 prevede una **visita medica preventiva** con l'obiettivo di *"constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica"*. Il successivo comma prevede una *"visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica" la cui periodicità, "qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno"*.

Il Ministero ritiene che, nel caso di assunzioni successive, qualora il lavoratore **sia impiegato in mansioni che lo espongono allo stesso rischio nel corso del periodo di validità della visita preventiva o della visita periodica** di cui all'art. 41, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2008 e **comunque per un periodo non superiore ad un anno, il datore di lavoro non è tenuto ad**

effettuare una nuova visita preventiva, in quanto la situazione sanitaria del lavoratore risulta conosciuta dal medico competente.

**Interpello n. 11 del
24.10.2013**

**Chiarimenti sull'accordo
formazione lavoro**

Con l'interpello n.11 del 24.10.2013 vengono chiesti chiarimenti in merito all'accordo Stato Regioni del 21/12/2011 sulle modalità di **svolgimento della formazione dei lavoratori**, ai sensi dell'art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008. In particolare, l'interpellante chiede di conoscere se **la durata ed i contenuti della formazione dei lavoratori possa prescindere dall'appartenenza ad uno specifico settore Ateco e possa essere tarata sulla effettiva condizione di rischio che si rileva, per ciascuna attività lavorativa, a valle del processo di valutazione.**

L'accordo Stato Regioni del 21/12/2011 disciplina la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché l'aggiornamento dei lavoratori, ai sensi dell'art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008. La suddetta formazione, come **esplicitato nella premessa dell'accordo in parola, da erogare al lavoratore e, per quanto facoltativa nell'articolazione, ai dirigenti e ai preposti, costituisce un percorso minimo da organizzare ed integrare sulla base delle risultanze della valutazione dei rischi.** L'accordo Stato Regioni del 25/07/2012, concernente le **linee guida applicative ed integrative dell'accordo Stato Regioni del 21/12/2011, chiarisce che la classificazione dei lavoratori, "può essere fatta anche tenendo conto delle attività concretamente svolte dai soggetti medesimi, avendo a riferimento quanto nella valutazione dei rischi".**

Al riguardo bisogna precisare che l'articolo 37, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, prevede che *"il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento ai [...] rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda".*

Alla luce delle vigenti disposizioni normative ed, in particolare, **sulla base di quanto indicato negli accordi Stato-Regioni citati in premessa, la formazione** — che deve essere *"sufficiente ed adeguata"* - **va riferita all'effettiva mansione svolta dal lavoratore, considerata in sede di valutazione dei rischi, pertanto la durata del corso può prescindere dal codice Ateco di appartenenza dell'azienda.**

**Interpello n. 12 del
24.10.2013**

**Obbligatorietà del DVR
nelle strutture e servizi
penitenziari**

Con l'interpello n. 12/2013 vengono forniti chiarimenti in merito alle seguenti fattispecie:

- obbligatorietà del **documento di valutazione dei rischi all'interno delle strutture e dei servizi penitenziari;**
- **applicazione dell'allegato IV**, punto 1.3.6, del D.Lgs. n. 81/2008;
- **predisposizione di spogliatoi ed armadi per il vestiario a favore del personale di Polizia penitenziaria.**

Al riguardo viene precisato che il legislatore non ha inteso realizzare un minor grado di tutela in questi settori di attività ma tener conto delle peculiarità connesse con il servizio espletato. Al riguardo l'art. 2 del DM 388/1997 stabilisce che **per le strutture e i servizi penitenziari** *"le norme e le prescrizioni contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, sono applicate nel rispetto delle specifiche esigenze strutturali ed organizzative preordinate ad evitare pericoli di fuga, aggressioni, anche al fine della liberazione di persone detenute o internate, attentati all'incolumità del personale o dei detenuti o internati, sabotaggi di sistemi, apparecchiature ed impianti, pericoli di atti di auto od eteroaggressività, autolesionismo o autosoppressione, nonché il conferimento di posizioni di preminenza ad alcuni detenuti o internati, per mantenere l'ordine e la disciplina".*

In particolare, in relazione al primo quesito, l'articolo 3 del citato decreto ministeriale **non elimina l'obbligo, per il datore di lavoro, della valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto** dall'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2008, ma prevede che **il datore di lavoro deve tener conto, nella elaborazione del documento di valutazione dei rischi, delle**

esigenze particolari individuate negli articoli 1 e 2 del citato DM 388/1997.

In merito al secondo quesito, **relativo alle problematiche di sicurezza presentate dalle superfici vetrate, non essendo state disciplinate dal regolamento le caratteristiche di tali superfici, ad esse si applica quanto previsto dall'allegato IV. punto L3.6, del D.Lgs. n. 81/2008.**

In riferimento al terzo quesito, ovvero la **predisposizione di spogliatoi ed armadi per il vestiario a favore del personale di Polizia Penitenziaria, la Commissione ritiene**, sempre per i motivi appena indicati, **che trovi integrale applicazione l'allegato IV punto 1.12 del D.Lgs. n. 81/2008** le cui previsioni andranno attuate secondo le risultanze della valutazione dei rischi.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO