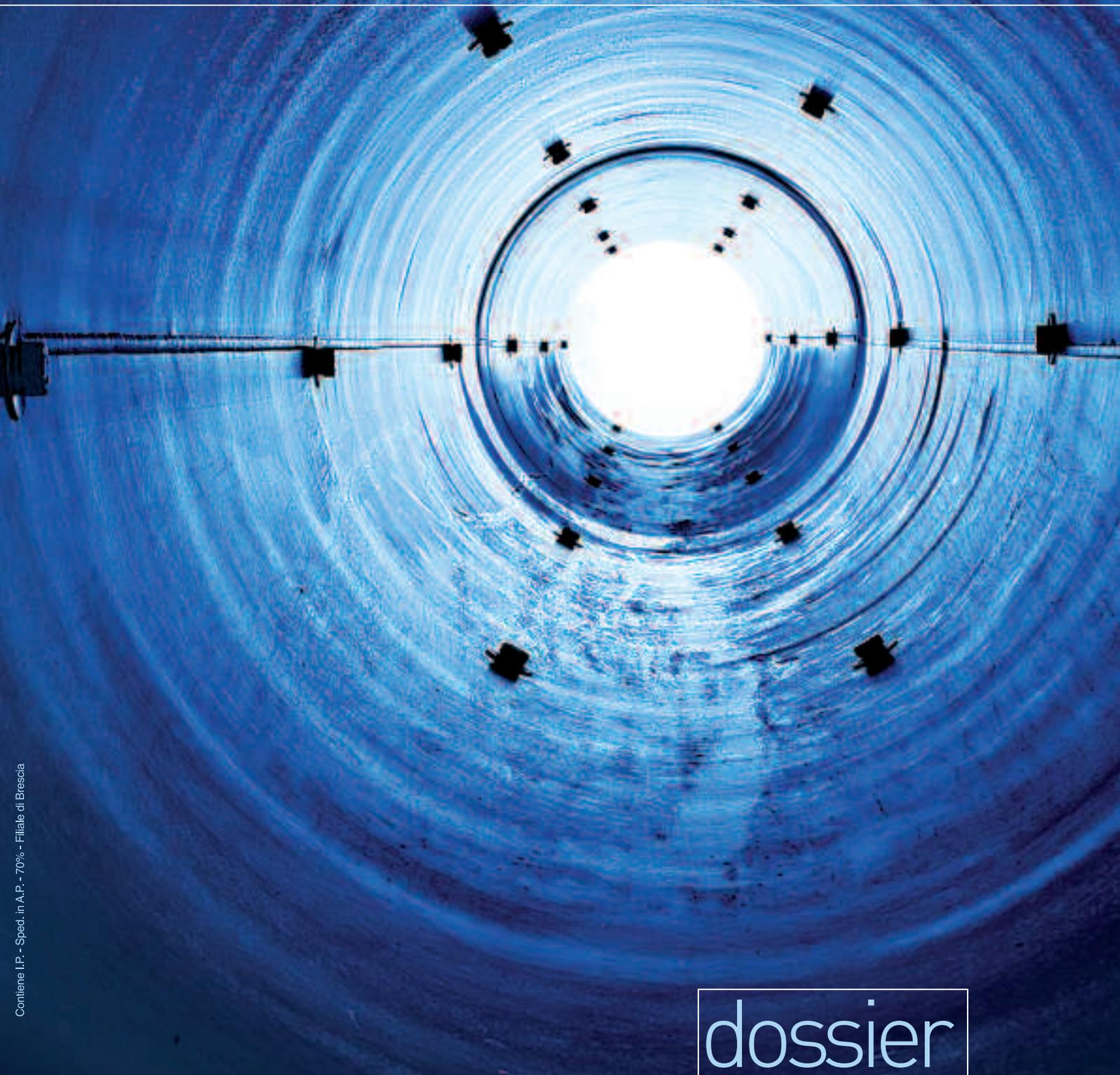


# azienda SICURA

Periodico di informazione tecnica per la sicurezza dell'impresa

48

Ottobre 2012



dossier

IL RISCHIO RAPINA

- La formazione per la sicurezza
- Azienda Sicura Day 2012
- Il lavoratore distaccato



**PENSARE ALLA SICUREZZA, PER NOI, É UN FATTO NATURALE.**

## **FARCO GROUP, GLI SPECIALISTI NELLA FORMAZIONE PER LA SICUREZZA**

La sicurezza sul lavoro è una cosa seria e noi di Farco group lo sappiamo bene perché ce ne occupiamo da oltre 25 anni. Le alte professionalità messe in campo dal gruppo Farco in questo settore, il centro di formazione accreditato Regione Lombardia, la piattaforma di corsi specialistici, la versatilità e la possibilità di personalizzazione dei calendari ren-



dono Farco group leader in questo ambito formativo. Uno staff di 24 tecnici, ingegneri, formatori specializzati nella sicurezza, medici del lavoro, psicologi, sociologi, offre più di 80 corsi differenziati teorici e pratici, forma oltre 3.000 lavoratori in un anno ed è leader nel settore. Sono numeri che danno una certa sicurezza, la sicurezza che cerchi.

**Farco Group Brescia**  
Torbole Casaglia (BS)  
Via Artigianato, 9  
Tel. 030.21.50.044  
info@farco.it - www.farco.it

**Farco Group Mantova**  
Marmirolo (MN)  
Via Achille Grandi, 3  
Tel. 0376.29.46.02  
mantova@farco.it



Dal 2003 Sintex  
è Centro di  
Formazione  
Accreditato  
dalla Regione  
Lombardia.

**FARCO**  
GROUP

# Sommario



<b>Editoriale</b> La salute non si contratta	3
<b>Notizie in breve</b> Defibrillatore per le società sportive Allegati 3A e 3B Procedure Standardizzate per la Valutazione dei Rischi	4
<b>Formazione</b> AZIENDA SICURA DAY 2012	6
<b>Organizzazione</b> Lavoratori "distaccati"	8
<b>Antincendio</b> La prevenzione incendi "scia"	10
<b>Festival del Lavoro</b> Di lavoro non si deve morire	13
<b>Dossier</b> Rischio rapina: non solo per le banche	15
<b>Attualità</b> Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	19
<b>Agenti fisici</b> Il "rumore" della musica	22
<b>Medico competente</b> La salute sul lavoro	24
<b>Attrezzature</b> Verifica di attrezzature: i soggetti abilitati	27
<b>Ambiente</b> Rocce da scavo: terreno scivoloso	30

## Azienda Sicura

PERIODICO DI INFORMAZIONE TECNICA  
PER LA SICUREZZA NELL'IMPRESA

Distribuzione gratuita  
Sped. in A.P. - 70% - Filiale di Brescia

**Direttore responsabile:**  
Ing. Graziano Biondi

**Redazione:**  
Ing. Francesco Agazzi  
Ing. PierGiuseppe Alessi  
Ing. Francesca Ceretti  
On. Dr. Emilio Del Bono  
Ing. Piergiulio Ferraro  
Gianluigi Chittò  
Sergio Danesi  
Dr.ssa Tania Fanelli  
Ing. Stefano Lombardi  
Dr. Alberto Maccarinelli  
Ing. Salvatore Mangano  
Ing. Fabrizio Montanaro  
Dr. Alessandro Pagani  
Ing. Massimo Pagani  
Piervincenzo Savoldi  
Bruno Stefanini  
Dr.ssa Paola Zini  
Dr. Roberto Zini

**Editore:**  
SINTEX srl - Via Artigianato, 9  
Torbole Casaglia (Bs)  
Tel. 030.2150381

**Realizzazione e impaginazione:**  
Dotcom Communication Company  
dot.com@virgilio.it

**Stampa:**  
Tipolitografia Pagani srl

Anno XVI - n. 48 Ottobre 2012  
Autorizzazione Tribunale di Brescia  
n° 26 del 05-07-1996

www.farco.it  
sintex@farco.it - info@farco.it

Rivista stampata su uso mano ECF  
in fibra di eucalipto proveniente da  
foreste a gestione sostenibile.

UN VERO AMICO LE PRENDE AL POSTO TUO.



IO LAVORO SICURO.

**SICUREZZA. DOVERE ASSOLUTO, DIRITTO INTUCCABILE.**

La sicurezza è un diritto che ogni datore di lavoro ha l'obbligo di garantire ai suoi lavoratori. E tu lavoratore pretendi gli strumenti di protezione, usali sempre, e denuncia chi mette a repentaglio la tua vita. Perché gli incidenti li puoi evitare, a te e agli altri. Per saperne di più vai su [www.iolavorosicuro.it](http://www.iolavorosicuro.it)

UNIVERSITÀ  
**P**  
PROGRESSO  
Associazione per la  
Commissione Scelte

*Sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica*



*Con il patrocinio di*

*Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali*



**Roberto Zini**

Sociologo, presidente Farco Group  
zini@farco.it

## La salute non si contratta

Di tutte le parole scritte o pronunciate,  
queste sono le più tristi:  
"Avrebbe potuto essere!"  
John Greenleaf Whittier

**Q**uando atterri a Taranto con un volo di linea l'impatto è impressionante: l'azzurro dell'orizzonte, limpido, delle città del sud, si confonde con il mare e si contrappone al ruggine-violaceo che si impone spostando lo sguardo sull'area siderurgica. L'Ilva di Taranto è il maggior stabilimento siderurgico europeo. I numeri dell'impianto sono mastodontici: l'area occupata è di 15 milioni di metri quadrati e può contare su una rete ferroviaria di 200 km, una rete stradale di 50 km e 190 km di nastri trasportatori. Taranto oggi è la città più divisa d'Italia; difficile trovare un luogo che raccolga le contraddizioni, anche violente, che vive il capoluogo ionico. La minaccia di chiusura del più grande complesso siderurgico del mediterraneo ha diviso la città e l'opinione pubblica tra favorevoli al lavoro e integralisti della questione ambientale.

Il caso Ilva, oggi è diventato nazionale. Avrebbe dovuto esserlo molto tempo fa, prima dell'intervento in extrema ratio dell'autorità giudiziaria. Per capire che il siderurgico inquinò non ci vuole la perizia dei giudici, basta farsi un giro a Tamburi e osservare il colore degli intonaci, passarci un dito sopra ed immaginare cosa può essere respirare lì tutti i giorni della tua vita. Ma a Tamburi accanto alle persone che vivono ammalandosi, ci sono quelle che lavorano all'Ilva. Una storia complessa che affonda le sue radici in incurie e miopie lunghe 50 anni, sin dai tempi della scelta di affidare a Taranto una vocazione industriale che probabilmente non ha mai attecchito fino in fondo. Fin dai tempi della Finsider, la holding creata nel 1937 per gestire le partecipazioni statali in siderurgia che venne liquidata nel 1988 a causa delle grosse perdite e dei forti debiti accumulati e poi approdata, dopo ulteriori passaggi, nelle mani private del gruppo Riva (1995). È di una tragedia che stiamo parlando. Una tragedia i cui protagonisti sono uomini e donne in carne ed ossa, con le loro storie, le loro famiglie; in ballo ci sono diritti sacrosanti, a cominciare dal diritto al lavoro e da quello alla tutela della salute. Limitarsi a sostenere che le due esigenze vanno tutelate cercando un compromesso per una visione sostenibile dello sviluppo è molto spesso una proposta fastidiosamente generica che non dà mai una prospettiva del come coniugare queste istanze contrapposte. Sembra passato un secolo, ma il mio ricordo va alla fine degli anni ottanta, quando giovane studente lavoratore mi accingevo a scrivere la tesi di laurea sul rapporto tra lavoro e salute. In quell'occasione (e in molte altre dopo) il mio amico e maestro Pier Savoldi mi passava libri e saggi sul tema. Uno degli slogan più scanditi era: la salute non si contratta!! Né la garanzia del mantenimento dell'occupazione né gli indennizzi economici possono bastare a risarcire condizioni di lavoro pericolose o comunque nocive per la salute e per l'ambiente. Quante volte siamo tornati su questo tema, quante discussioni, interventi, polemiche ci hanno accompagnato in questi anni. Un caso su tutti per noi Bresciani: la Caffaro che ha avvelenato Brescia con PCB e diossine. In mezzo secolo dal 1929 fino al 1984 la fabbrica chimica di via Milano ha lavorato 150 mila tonnellate di Pcb; ancor oggi, a undici anni dalla chiusura della fabbrica, una bella fetta di città è in sofferenza: da via Milano al quartiere primo maggio per arrivare fino alle Fornaci, le persone che abitano lì, non possono coltivare insalata nei loro orti e non possono portare i figli nei parchi pubblici, perché la terra che calpestano è intrisa di veleni. Per una bonifica accettabile gli esperti parlano di decine di milioni di euro... che il Comune non ha. La ditta nel frattempo è fallita ... la Comunità Europea ... forse, chissà. Un prezzo troppo alto, assurdo, anche pensando ai posti di lavoro impiegati negli anni produttivi che sono costati alla collettività molto di più del semplice mantenere queste persone per anni. La storia si ripete. Hai ragione Pier "la salute prima di tutto", anche la tua però. Un abbraccio.

**Alessandro Pagani**

Formatore consulente Sintex  
a.pagani@farco.it

## Defibrillatore per le società sportive

Il 13 settembre 2012 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto legge che reca incisivi e rilevanti interventi per garantire un più alto livello di tutela della salute.

Il decreto mira ad ottenere diversi risultati: sottrarre la sanità dalle "influenze della cattiva politica", più trasparenza e merito nelle nomine, novità importanti nell'assistenza pubblica (medicina del territorio "24 ore su 24, sette giorni su sette").

Rilevante, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il

passaggio che riguarda le società sportive; a tutela della salute dei cittadini che svolgono un'attività sportiva non agonistica o amatoriale, il Decreto dispone infatti l'obbligo di idonea certificazione medica, nonché la predisposizione di linee guida per l'effettuazione di controlli sanitari sui praticanti e per la dotazione e **l'impiego**, da parte di società sportive professionistiche e dilettantistiche di **defibrillatori semi-automatici** e di altri eventuali dispositivi salvavita.

Accanto a questi temi ve sono

poi altri di rilevanza significativa per la salute pubblica, come la Promozione di più corretti stili di vita, con limitazione vendita di prodotti del tabacco e da fumo ai minori di 18 anni, la lotta alle Ludopatìe, l'investimento nella Sicurezza alimentare e sanità veterinaria.



## Allegati 3A e 3B



E' ufficiale: il decreto che prevede l'invio da parte dei medici competenti dei dati aggregati sanitari e di rischio (Allegato 3B) e i contenuti della cartella sanitaria e di rischio (allegato 3B) del D.Lga 81/08 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 26 luglio 2012.

Dopo una sperimentazione di un anno diventerà sanzionabile

il mancato invio dei dati richiesti. Il termine di invio dei dati per il periodo sperimentale sarà il 30 giugno 2013.

Il decreto riporta in dettaglio i nuovi contenuti minimi della comunicazione scritta del giudizio di idoneità alla mansione:

- generalità del lavoratore;
- ragione sociale dell'azienda;
- reparto (da non indicare in caso di reparto unico), mansione e rischi;
- giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- data della espressione del giudizio di idoneità;

- scadenza visita medica successiva (periodicità);
- firma del medico competente;
- informazioni sulla possibilità di ricorso;
- data di trasmissione del giudizio al lavoratore;
- firma del lavoratore (deve attestare l'informazione circa il significato e i risultati della sorveglianza sanitaria, la corretta espressione dei dati anamnestici, l'informazione circa la possibilità di ricorrere contro il giudizio di idoneità);
- data di trasmissione del giudizio al datore di lavoro.

# Procedure Standardizzate per la Valutazione dei Rischi

È stata approvata la prima bozza delle Procedure Standardizzate per il DVR. Tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo di valutare i rischi riguardanti la sicurezza e la salute dei propri lavoratori elaborando un apposito documento ai sensi degli articoli 17 e 29 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

A tutt'oggi, le sole aziende fino a 10 lavoratori possono autocertificare l'avvenuta valutazione dei rischi.

Il 16 maggio 2012 la Commissione consultiva permanente ha approvato, in attesa di apposito Decreto di recepimento, le procedure standardizzate per effettuare la valutazione dei rischi sulla base di un modello di riferimento.

Non appena in vigore, le aziende fino a 10 lavoratori dovranno procedere alla redazione del documento di valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate; della stessa modalità potranno avvalersi anche le aziende fino a 50 lavoratori, finora obbligate all'utilizzo della procedura ordinaria di redazione del DVR (Documento di Valuta-

zione dei Rischi).

La data ultima per poter ancora autocertificare l'avvenuta valutazione dei rischi nelle sole aziende fino a 10 lavoratori, è il 31 dicembre 2012.

Attualmente il documento è stato approvato in Commissione Consultiva, il che richiede una trasformazione in decreto interministeriale.

Il documento si compone di due parti. Una parte modulare, che richiama e traccia quelle che sono le possibili schede e anche la "copertina" che potrà avere questo documento di valutazione dei rischi. Dall'altra

parte una sorta di manuale che aiuta non solo a compilare il documento, ma che aiuta ad effettuare la valutazione dei rischi nell'azienda.

La novità appare subito rilevante per moltissime realtà aziendali. Rimarrà tuttavia da verificare quanto la semplificazione saprà sposarsi con l'efficacia e la completezza della valutazione di tutti i rischi che sempre più si manifestano come "particolari" e tipicamente legati alla singola azienda o realtà produttiva e sembrano essere sempre più difficili da "semplificare" e "standardizzare".



## AZIENDA SICURA DAY 2012

Tutto pronto per la nuova edizione dell'evento Azienda Sicura Day  
L'appuntamento è per il 26 ottobre a Monticelli Brusati (BS)

**D**edicare una giornata al tema della sicurezza sul lavoro; è questa l'idea che il gruppo Farco ha lanciato lo scorso anno e che sarà riproposta venerdì 26 Ottobre per l'anno 2012.

Nel 2011 è stata dichiarata l'ambizione di proporre un appuntamento fisso annuale ad imprenditori e a responsabili della sicurezza aziendali per approfondire i temi della salute e sicurezza sul lavoro. Il successo è stato immediato, la partecipazione ampia e i commenti dei partecipanti hanno convinto tutti della bontà dell'iniziativa. Così anche per il 2012 il centro convegni di villa Baiana in Monticelli Brusati ospiterà

l'evento che avrà come titolo: **GESTIRE IL RISCHIO - Responsabilità civili e penali in ambito sicurezza sul lavoro.**

Interverrà l'on. Emilio Del Bono che introdurrà il tema delle responsabilità dirette dei vari attori che giocano un ruolo nell'organizzazione aziendale per la sicurezza; successivamente l'avvocato Stivala condurrà i partecipanti attraverso un tema spinoso, quello delle responsabilità penali, i delitti e le contravvenzioni. In chiusura il dottor Anselmo tratterà il quadro delle possibilità, per le diverse figure, di coperture assicurative specifiche.

I lavori saranno introdotti dal Dottor Roberto Zini, presidente del gruppo Farco, che da padrone di casa, da esperto in sicurezza e da imprenditore, offrirà spunti su un tema quanto mai attuale, quello della crisi, con il quale la sicurezza deve fare i conti e verso il quale la sicurezza deve potersi porre come opportunità, anziché esclusivamente come costo.

Imprenditori, Responsabili, Dirigenti, Preposti, RSPP, RLS, o anche solamente le persone interessate al tema della sicurezza, sono invitati per condividere le riflessioni, per porre quesiti, per fermarsi mezza giornata a parlare "di AZIENDE SICURE".



I relatori della prima edizione di AZIENDA SICURA DAY



# GESTIRE IL RISCHIO

Responsabilità civili e penali  
in ambito sicurezza sul lavoro

**Venerdì 26 Ottobre**  
Ore 09.00 - 13.00

**Villa Baiana**  
via Baiana, 15 - Monticelli Brusati (BS)

- 
- Ore 09:00**     **Introduzione dei lavori: La gestione della sicurezza in azienda in momenti di crisi: costo od opportunità?**  
Dott. Roberto Zini - Presidente Farco Group
- 
- Ore 09:45**     **Le figure della sicurezza e la responsabilità civile**  
On. Dott. Emilio Del Bono - Consulente e formatore
- 
- Ore 10:45**     **Coffee Break**
- 
- Ore 11:00**     **Le responsabilità penali tra contravvenzioni e delitti nella sicurezza sul lavoro**  
Avv. Gabriele Stivala - Giurista d'impresa
- 
- Ore 11:45**     **Le coperture assicurative per le figure della sicurezza**  
Dott. Davide Anselmo - CNA Europe
- 
- Ore 12:15**     **Dibattito e risposte alle domande dei partecipanti**
- 
- Ore 13:00**     **Aperitivo e Buffet**
- 

Contatti: [organizzat@farco.it](mailto:organizzat@farco.it)

**Farco Group Sede**  
Torbole Casaglia (BS)  
Via Artigianato, 9  
Tel 030.2150381  
[info@farco.it](mailto:info@farco.it)

**Farco Group Mantova**  
Marmirolo (MN)  
Via Achille Grandi, 3  
Tel 0376.294602  
[mantova@farco.it](mailto:mantova@farco.it)

Per indicazioni stradali:  
[www.villabaiana.it](http://www.villabaiana.it)

La partecipazione è gratuita e l'iscrizione obbligatoria  
Costo per eventuale rilascio dell'attestato riconosciuto  
come credito formativo per aggiornamento obbligatorio  
di RSPP, Datari di lavoro, Dirigenti, Preposti: 50,00 € + iva

Informazioni e iscrizioni:

[www.farco.it](http://www.farco.it)

**Emilio Del Bono**

Consulente e formatore Sintex  
delbono@farco.it

## Lavoratori “distaccati”

Il distacco: come si configura e come va gestito in materia di sicurezza sul lavoro

**I**l distacco si configura nel caso in cui un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, ponga, temporaneamente, uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa (art. 30 D.Lgs. 276/2003). Qualora il distacco comporti un trasferimento ad unità produttiva distante più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire solo “per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive” Siamo quindi in presenza di un distacco lecito quando vi è: un interesse concreto del datore di lavoro al distacco; una temporaneità nel mutamento del luogo di lavoro ovvero una non definitività; una attività “determinata” (va quindi precisata).

Possono essere distaccate tutte le categorie di lavoratori, dall'operaio al dirigente e non è necessario ottenere il loro consenso al distacco, salvo questo non comporti un cambio di mansione.

In caso di distacco il distaccante deve comunicare entro 5 giorni in via telematica al centro per l'impiego il distacco stesso.

Il distaccante rimane pienamente il datore di lavoro, titolare del rapporto di lavoro, l'unico che ha la disponibilità di modificare il contratto di lavoro e che può adottare provvedimenti di natura disciplinare.

**Il distaccatario può quindi segnalare le ragioni e le motivazioni dell'adozione di un provvedimento di natura disciplinare (anche a seguito del mancato rispetto delle disposizioni e delle direttive in materia di sicurezza sul lavoro) ma non è lui che lo adotta.**

Nel distacco si assiste ad una vera e propria scissione del potere direttivo: il datore distaccante rimane con il potere di modificare il contratto e lo stesso distacco, mentre il distaccatario assume su di sé il potere direttivo per ciò che attiene le concrete modalità di svolgimento della mansione (l'orario di inizio attività, utilizzo di strumenti o abiti di lavoro, assegnazioni compiti e procedure di lavoro nell'ambito della mansione).

Connessa a questo ultimo aspetto è la necessità di capire chi deve verificare l'esistenza del giudizio di idoneità del medico competente che precede l'asse-

gnazione della mansione. Ebbene, è il distaccante che assegna la mansione mentre il distaccatario assume su di sé il solo potere direttivo di gestire le “concrete modalità di svolgimento della mansione”. Infatti un eventuale cambio di mansioni (che non sia equivalente a quello previsto in origine dal distaccante) deve avere il consenso del lavoratore.

**Quindi l'obbligo di verifica che vi sia il correlato giudizio di idoneità alla assegnazione alla mansione specifica spetta al distaccante;** il distaccatario dovrà solo verificare la corrispondenza della mansione specifica alla attività concretamente assegnata con il distacco.

Il trattamento economico e normativo rimane in capo al datore di lavoro distaccante che dovrà garantirne il pieno rispetto (comprese ferie, permessi, scatti, progressioni di carriera).

**Per ciò che riguarda gli obblighi di natura contributiva, questi sono a carico del datore di lavoro distaccante, fatta salva la facoltà di farsi rimborsare del costo degli oneri contributivi ed assistenziali dal distaccatario. Al distaccante fanno quindi capo tutti gli adempimenti di carattere contributivo: il versamento dei contributi, la consegna del CUD, la denuncia mensile Emens.**

L'inquadramento e il versamento del premio assicurativo Inail rimangono anch'essi a carico del distaccante. Il premio va tuttavia calcolato applicando la voce di tariffa in cui rientra la lavorazione svolta presso il distaccatario (questo se la gestione tariffaria del distaccante coincide con quella del distaccatario).

Se invece la gestione del distaccante è diversa da quella del distaccatario, il distaccante dovrà aprire una nuova PAT nell'ambito della gestione tariffaria del distaccatario e in funzione delle diverse lavorazioni svolte ottenere dall'Inail la corrispondente voce di tariffa.

Il distaccante ha poi l'obbligo di denunciare all'Inail le retribuzioni corrisposte ai lavoratori distaccati in sede di autoliquidazione dei premi assicurativi.

Per ciò che riguarda la gestione dell'infortunio e della malattia professionale, è bene rammentare che l'obbligo di denuncia è in capo al distaccante.

Il lavoratore distaccato ha quindi l'obbligo di segnalare al distaccante l'insorgenza di una malattia professionale o un infortunio accorsogli, e deve trasmettere a questo ultimo il relativo certificato medico. Qualora quindi il lavoratore dovesse trasmettere la documentazione inerente l'infortunio o la malattia professionale al distaccatario, questi ha il dovere di volturla immediatamente al distaccante, essendo quest'ultimo destinatario delle sanzioni per mancata denuncia.

Peraltro, il distaccante deve anche riportare nel proprio Registro infortuni, gli infortuni accorsi al proprio personale in distacco.

Il Testo Unico in materia di sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008) dedica poi alla figura del distacco il comma 6 dell'**art. 3**.

Viene chiarito che la generalità degli obblighi datoriali in materia di prevenzione e protezione, esclusi quelli connessi all'assegnazione delle mansioni e alla segnalazione degli infortuni e delle malattie professionali, sono in capo al distaccatario.

Ma non tutti in realtà; infatti il Decreto 81 (con una previsione certamente curiosa) assegna l'obbligo informativo e formativo sui rischi "tipici" connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali avviene il distacco ancora in capo al distaccante. Questo pare sollevare profili problematici. Mentre si può affermare che coerentemente l'obbligo informativo di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008 rimane in capo al distaccante, l'obbligo formativo pare spezzarsi in due. Un obbligo formativo alla mansione specifica che rimane in capo al distaccante e gli altri obblighi formativi (compresi quelli relativi alle figure dei preposti e dirigenti) in capo al distaccatario.

Il D.Lgs. n. 81/2008 statuisce infine che per il personale delle Pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, gli obblighi di natura prevenzionale sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione ospitante.

E' bene rammentare che per amministrazioni pubbliche di cui al D.Lgs. n.165/2001 si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, infine l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche

amministrazioni (ARAN).

Che il profilo di responsabilità in capo al distaccante rimanga tuttavia assai delicato a prescindere da quanto prevede il D.Lgs. n. 81/2008 per il distaccante, sta a confermarlo anche un recente **orientamento giurisprudenziale** che ha avuto modo di sancire che il datore di lavoro distaccante continua tuttavia a rispondere per fatti illeciti commessi dal proprio dipendente che abbia causato un infortunio sul lavoro ad atro soggetto (Cass. n.215 del 11/01/2010).

Si tratta di profilo di responsabilità strettamente connesso a quello di chi debba essere il destinatario di una azione di regresso dell'Inail: ovvero il distaccante o il distaccatario?

E' bene rammentare che il regresso è l'azione che consente all'Inail di ottenere dal datore di lavoro, penalmente responsabile dell'evento infortunistico, il rimborso delle prestazioni erogate dall'Istituto all'infortunato.

Oggetto dell'azione di regresso è quindi l'intero ammontare delle prestazioni erogate dall'Inail a vario titolo.

L'azione di regresso è prevista dagli articoli 10 e 11 del D.P.R. n.1124 del 1965. Generalmente l'azione di regresso da parte dell'Inail viene esperita verso il datore di lavoro, per fatto illecito, proprio o dei soggetti dei quali egli debba rispondere ai sensi dell'articolo 2049 c.c. (incaricati della direzione o della sorveglianza dei lavoratori).

Il datore di lavoro non è destinatario di alcuna azione di regresso infatti solo quando, nella dinamica infortunistica, riesce a dimostrare, in sede processuale, esserci stato un comportamento doloso del lavoratore o una condotta imprevedibile o abnorme o esorbitante i processi di lavorazione e le stesse direttive impartite.

In questi casi l'Inail può esercitare la stessa azione di regresso verso lo stesso infortunato.

Quindi si può dire che in coerenza con le finalità dell'azione di regresso come disciplinata dal DPR n. 1124 del 1965, questa può avere quali destinatari sia il distaccante che il distaccatario, questo ultimo in quanto gravato dell'obbligo di sorveglianza e degli obblighi di prevenzione e protezione nei confronti dei lavoratori in distacco. Infatti l'azione di regresso non ha solo la finalità di rimborso all'Inail delle prestazioni erogate ma anche della tutela del lavoratore. Rappresenta perciò anche una sanzione economica per il datore o per chi ha l'obbligo prevenzionale che non ha provveduto alla sicurezza del posto di lavoro.

Come si evince da quanto scritto quindi è importante che i datori che devono gestire personale distaccato o in distacco si apprestino ad **una rigorosa definizione dei propri obblighi**.

**Massimo Pagani**

Ingegnere gestionale Sintex  
pagani@farco.it

## La prevenzione incendi “scia”

Disposizioni relative alle modalità di presentazione delle istanze concernenti i procedimenti di prevenzione incendi e alla documentazione da allegare

**C**ontinua l’impegno del governo in materia di ammodernamento, snellimento e semplificazione degli adempimenti di prevenzione incendi. In attesa dell’annunciata revisione del celebre DM 10/03/1998 (Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell’emergenza nei luoghi di lavoro), in avanzata fase di elaborazione da parte del Comitato Centrale Tecnico Scientifico per la prevenzione incendi (CCTS), si aggiunge un ulteriore tassello alla riforma delle procedure di prevenzione incendi che trova nel DPR 1 agosto 2011 n. 151 il principale punto di svolta. Il Ministero dell’Interno, per

garantire l’uniformità delle procedure, nonché la trasparenza e la speditezza dell’attività amministrativa, con un **Decreto del 7 agosto 2012**, pubblicato nella G.U. n. 201 del 29 agosto 2012, ha approvato le modalità di presentazione delle istanze concernenti i procedimenti di prevenzione incendi e la relativa documentazione da allegare alle istanze stesse. Il nuovo Decreto abroga e sostituisce il Decreto del Ministro dell’Interno del 4 maggio 1998, recante “Disposizioni relative alle modalità di presentazione ed al contenuto delle domande per l’avvio di procedimenti di prevenzione incendi, nonché all’uniformità dei connessi servi-

zi resi dai Comandi Provinciali dei Vigili del fuoco”, che rimane in vigore provvisoriamente solo per la determinazione degli importi dovuti ai Vigili del Fuoco.

Il nuovo provvedimento regolamenta i contenuti documentali relativi alle seguenti istanze, che sono state introdotte o modificate dal DPR 151/01:

- valutazione dei progetti;
- Segnalazione Certificata di Inizio Attività (SCIA);
- attestazione di rinnovo periodico di conformità antincendio;
- deroga;
- Nulla Osta di Fattibilità (NOF);
- verifica in corso d’opera;
- voltura.



Per ogni istanza sopra descritta, vengono elencati i contenuti e gli allegati da produrre unitamente alla richiesta medesima. È prevista la possibilità di attivare i procedimenti di prevenzione incendi sia presso lo Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP) sia presso il Comando Provinciale dei Vigili del fuoco competente per territorio.

Oltre a quanto sopra indicato, si segnala di particolare interesse l'indicazione contenuta nell'Allegato IV circa la definizione delle **“modifiche delle attività esistenti rilevanti ai fini della sicurezza antincendio”** per le quali il DPR 151/01 prevede l'obbligo di avviare nuovamente le procedure di prevenzione incendi, sia per le attività che richiedono la valutazione del progetto e la successiva SCIA (attività di Categoria B e C) che per quelle che richiedono esclusivamente la SCIA (attività di Categoria A).

Vanno quindi intese come **modifiche** delle attività esistenti **rilevanti ai fini della sicurezza** antincendio le seguenti:

**A) Variazioni delle sostanze e delle miscele** pericolose comunque detenute nell'attività, significative ai fini della sicurezza antincendio:

i. incremento della quantità complessiva in massa di una qualsiasi sostanza o miscela pericolosa;

ii. sostituzione di sostanza o miscela pericolosa che comporti aggravio ai fini antincendio.

**B) Modifiche dei parametri** significativi per la determi-

nazione della classe minima di resistenza al fuoco dei compartimenti tali da determinare un incremento della classe esistente.

**C) Modifica di impianti** di processo, ausiliari e tecnologici dell'attività, significativi ai fini della sicurezza antincendio, che comportino:

i. incremento della potenza o della energia potenziale;

ii. modifica sostanziale della tipologia o del layout di un impianto.

**D) Modifiche funzionali** significative ai fini della sicurezza antincendio:

i. modifica sostanziale della destinazione d'uso o del layout dei locali dell'attività;

ii. modifica sostanziale della tipologia o del layout del sistema produttivo;

iii. incremento del volume complessivo degli edifici in cui si svolge l'attività;

iv. modifiche che riducono le caratteristiche di resistenza al fuoco degli elementi portanti e separanti dell'edificio o le caratteristiche di reazione al fuoco dei materiali;

v. modifica sostanziale della compartimentazione antincendio, dei sistemi di ventilazione naturale o meccanica, dei sistemi di protezione attiva contro l'incendio.

**E) Modifica della misure di protezione per le persone:**

i. incremento del numero degli occupanti eccedente il dimensionamento del sistema di vie d'uscita;

ii. modifica delle tipologie degli occupanti (es. anziani, bambini, diversamente abili ...) o loro diversa distribuzione;

iii. modifica sostanziale dei sistemi di vie d'uscita, dei si-

stemi di protezione degli occupanti e dei soccorritori, dei sistemi di rivelazione e segnalazione di allarme incendio, dell'accesso all'area ed accostamento dei mezzi di soccorso, della comunicazione con altre attività.

Le modifiche che non rientrano nei casi sopra elencati sono considerate invece non sostanziali ai fini della sicurezza antincendio e vanno documentate al Comando Provinciale dei Vigili del fuoco all'atto della presentazione della Segnalazione Certificata di Inizio Attività (SCIA), ovvero all'atto dell'attestazione di rinnovo periodico di conformità antincendio.

Il Decreto 7 agosto 2012 precisa inoltre che, per gli impianti di protezione attiva, la documentazione da presentare al Comando Provinciale dei Vigili del fuoco deve comprendere l'indicazione delle norme di progettazione seguite, le prestazioni dell'impianto, le sue caratteristiche dimensionali (quali, ad esempio, portate specifiche, pressioni operative, caratteristica e durata dell'alimentazione dell'agente estinguente, ecc.) e quelle dei componenti da impiegare nella sua realizzazione, nonché l'idoneità dell'impianto in relazione al rischio di incendio presente nell'attività.

Il nuovo Decreto entrerà in vigore 90 giorni dopo la sua data di pubblicazione, ovvero il 27 novembre 2012.

**LIFELINE**

Il design innovativo di Defibtech permette a tutti di avere un AED salva-vita



### Design

Con il suo colore nero e giallo brillante, curve eleganti, Lifeline AED è facilmente identificabile ovunque.

### Tecnologia Avanzata

La defibrillazione bifasica che utilizziamo è estremamente efficace nel rianimare i pazienti affetti da fibrillazione ventricolare - la forma più comune di arresto cardiaco improvviso.

### Facile da usare

Lifeline AED è stato progettato per essere veloce e semplice da utilizzare. Costruito secondo i più elevati standard di qualità richiesti dai professionisti dell'emergenza. Ma semplice anche per gli utenti non-medici.

### Leggero, Resistente

Solo 1,9 kg., anche un bambino potrebbe trasportarlo. Inoltre, il Lifeline AED è testato secondo le specifiche "drop and shock" dell'Esercito degli Stati Uniti.

Per saperne di più su Defibtech Lifeline AED  
 Defibtech, LLC  
 741 Boston Post Road Guilford, CT 06437  
 Phone: 866-DEFIB-4-U (866-333-4245)  
 Outside North America: 203-453-4507  
 Fax: 203-453-6557  
 Email: [esales@defibtech.com](mailto:esales@defibtech.com) - [www.defibtech.com](http://www.defibtech.com)

I defibrillatori Lifeline Defibtech sono distribuiti da:

**FARCO**  
GROUP

Farco Group Brescia  
 Torbole-Casaglia (BS)  
 Via Artigianato, 9  
 Tel. 030 21.50.044  
[info@farco.it](mailto:info@farco.it) - [www.farco.it](http://www.farco.it)

Farco Group Mantova  
 Mantova (MN)  
 Via Achille Grandi, 3  
 Tel. 0376.29.66.82  
[mantova@farco.it](mailto:mantova@farco.it)

Decreto Legge 13 settembre 2012, n. 158 - G.U. S.G., n. 214/2012  
 Art. 7 - Comma 11

Al fine di salvaguardare la salute dei cittadini che praticano un'attività sportiva non agonistica o amatoriale il Ministro della salute, con proprio decreto, adottato di concerto con il Ministro delegato al turismo e allo sport, dispone garanzie sanitarie mediante l'obbligo di idonea certificazione medica, nonché linee guida per l'effettuazione di controlli sanitari sui praticanti e per la dotazione e l'impiego, da parte di società sportive sia professionistiche che dilettantistiche, di defibrillatori semiautomatici e di eventuali altri dispositivi salva-vita.

### Impugnatura

L'impugnatura ampia e rivestita di gomma lo rende semplice da sganciare dal supporto e portarlo velocemente al paziente.



### Testo, Luci e Guide Vocali

Una voce calma guida il soccorritore passo dopo passo supportato da led che indicano le diverse fasi di utilizzo.



### Elettrodi a portata di mano

Gli elettrodi adesivi sono nascosti in una tasca posteriore pronti per essere applicati.



### Tasti grandi

I pulsanti "Power On" e "Shock" sono luminosi e di grandi dimensioni, facili da premere anche nelle situazioni più difficili.



## Di lavoro non si deve morire

Brescia, Giugno 2012

**N**el giugno 2012 Brescia è stata, per alcuni giorni, la capitale del dibattito sul lavoro.

Il Festival del Lavoro è stato caratterizzato da incontri, dibattiti, presentazioni di libri e spettacoli, tutti sul tema **«un nuovo lavoro per un nuovo Paese»**.

In questa occasione non poteva mancare una riflessione sul tema della sicurezza, o "insicurezza" sul lavoro, che con il lavoro viaggia a braccetto, a volte anche in un macabro percorso che nulla ha a che fare con il valore positivo del lavoro.

"Di lavoro non si muoia più", è questo il grido che si è alzato con il prestigioso appello di Raf-

faele Guariniello, il procuratore della Repubblica di Torino, che rilancia le "sfide" sicurezza e ambiente.

A partire dalla "brutta storia" dell'amianto, definita come la storia della stupidità umana, fino alla vicenda ThyssenKrupp, la carrellata è lunga; Guariniello chiama in causa la necessità di **«non ripetere gli sbagli commessi in passato»** e rilancia l'idea della creazione di una super procura per combattere i reati ambientali, una sorta di primo passo verso la creazione di una Procura generale europea ambientale.

Le parole sono "forti", ma nascono dal fatto che «non possia-

mo andare avanti così in un Paese nel quale esistono zone in cui i processi non si fanno e quando si fanno durano talmente a lungo che alla fine i reati sono prescritti».

L'appello finale è un appello che sfata sul nascere la presunta contraddizione fra crisi e necessità di sicurezza lavorativa e ambientale, «perché se è vero che investire sulla sicurezza ha dei costi, le conseguenze della non sicurezza costano decisamente di più, in media 52 miliardi di euro all'anno, praticamente il 3 per cento del Pil»; a precisarlo questa volta è stato il direttore generale dell'Inail Giuseppe Lucibello.



# Le vittime della strada non hanno scelto di esserlo

**850**

Feriti  
al giorno

**54**

Disabili  
al giorno

**12**

Morti  
al giorno



Associazione  
**CON**dividere  
la strada della vita



**PROVINCIA DI BRESCIA**

ASSESSORATO AI LAVORI PUBBLICI E VIABILITÀ

**Francesca Sorze**

Ingegnere consulente Sintex  
sorze@farco.it



## Rischio rapina: non solo per le banche

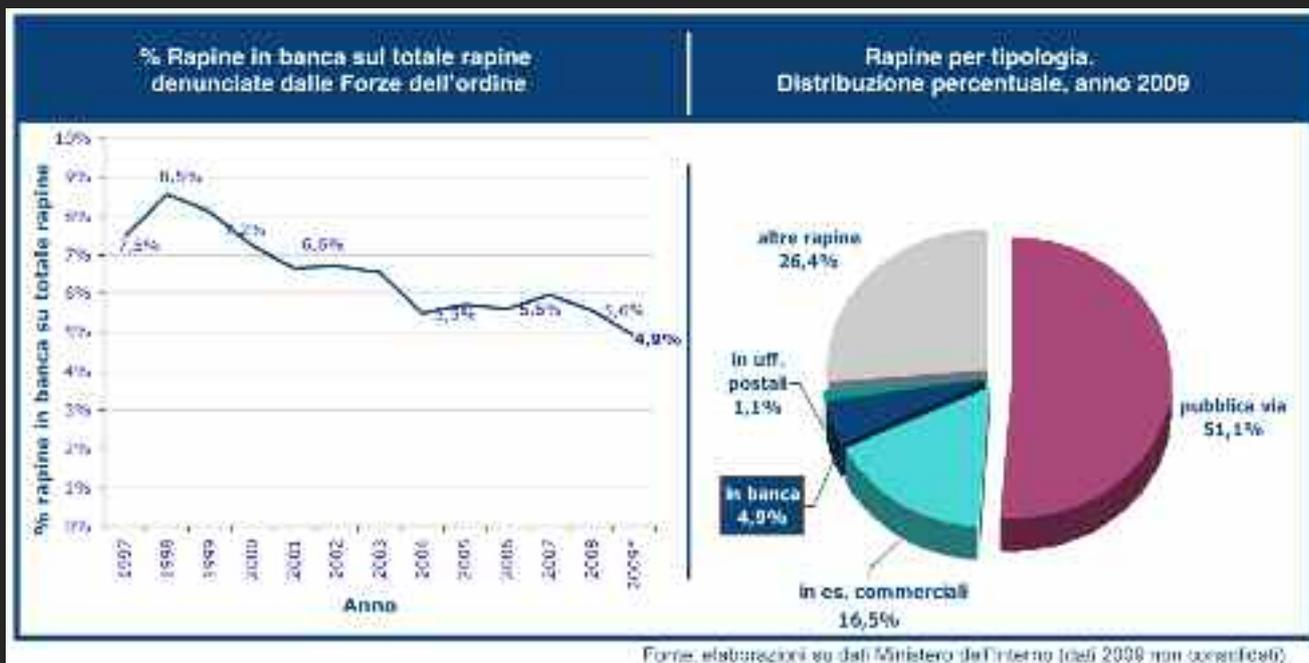


**L**a situazione sta diventando di giorno in giorno, sempre più preoccupante. Il crescere delle rapine a danno degli esercizi commerciali emerge ogni anno e, tra gli obiettivi potenziali dei rapinatori, le banche rappresentano una quota percentuale che si sta riducendo

progressivamente nel corso degli ultimi anni. Secondo i dati del Ministero dell'Interno, la quota di rapine ai danni delle dipendenze bancarie (rispetto al totale delle rapine denunciate) è passata dall'8,5% del 1998 al 4,9% nel 2009, rivelando uno spostamento delle attenzioni dei ra-

pinatori verso obiettivi diversi e meno protetti. Farmacie, supermercati, tabaccherie, esercizi commerciali e in genere tutte le attività che prevedono la gestione di più o meno ingenti volumi di contante finiscono con l'attrarre i rapinatori alla ricerca di obiettivi più facili.

# Dossier

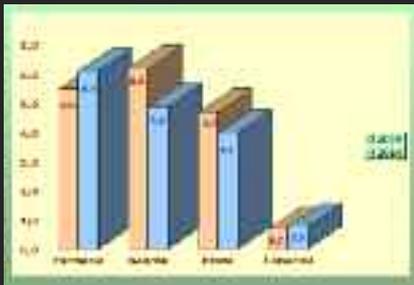


Questi sono i dati che emergono da una recente indagine ed è con questa consapevolezza, che l'OSSIF, l'Osservatorio Intersectoriale sulla Criminalità Predatoria, in collaborazione con il Servizio di Analisi Criminale del Ministero dell'Interno, ha l'obiettivo di monitorare l'evoluzione del fenomeno criminoso e di condividere con i settori di at-

tività economica più esposti informazioni, strategie e best pratiche per la prevenzione. L'idea di estendere l'attività di monitoraggio del rischio rapina oltre i confini del mondo bancario è stata accolta, con grande soddisfazione dagli altri settori commerciali e non. Tra i reati che comportano un "attacco" al patrimonio, la rapina è senza dubbio quello

che spaventa maggiormente le aziende del commercio e dei servizi: essa, si caratterizza, infatti, nel momento stesso del suo divenire, per l'esercizio o la minaccia della violenza contro la persona. Nel codice penale italiano la rapina è definita un delitto contro il patrimonio mediante violenza, ed è disciplinata dall'art. 628.





Per una compiuta analisi dell'evento rapina (secondo il parere dall'ASL di Milano) è necessario distinguere il diverso impatto che lo stesso fenomeno ha :

- 1) sulla sicurezza sociale, quella richiesta dal cittadino ed affidata alle istituzioni;
- 2) sulla sicurezza del patrimonio aziendale, che definita come security è affidata alla valutazione del rischio d'impresa;
- 3) sulla sicurezza del luogo di lavoro che la legge affida alla responsabilità del datore di lavoro.

### Rischio sociale (SOCIAL)

In ciascuno dei tre scenari esposti, l'evento rapina è un accadimento criminoso, un pericolo sociale che lo Stato deve tenere sotto controllo con attività di prevenzione e con attività di repressione. Per un accordo volontario tra pubblico e privato lo Stato, ha sottoscritto tramite le Prefetture provinciali Protocolli d'intesa che mirano a promuovere sul territorio opportune forme di collaborazione con l'obiettivo di prevenzione del rischio sociale e protezione sociale in caso di evento:

1. prevenire l'evento criminoso agendo su due parametri: appetibilità del bottino e vulnerabilità della custodia dei valori (PREVENZIONE)
2. favorire l'individuazione e la cattura dei responsabili (PROTEZIONE).

### Rischio patrimoniale (SECURITY)



Lo stesso evento criminoso rappresenta un pericolo anche per il patrimonio di ogni azienda con rischi di natura economica e di immagine anch'essi valutati e ricondotti entro i valori di accettabilità che ciascuna azienda ritiene di dover adottare. Anche in questo caso il rischio rapina è un rischio aziendale che viene tenuto sotto controllo, riducendo il rischio stesso, riconducendolo entro limiti di accettabilità e gestendo il rischio residuo non eliminabile, attraverso un processo di risk management che prevede attività pianificate di prevenzione antirapina e di protezione dei danni patrimoniali in caso di accadimento:

1. prevenire l'evento criminoso al di fuori dei luoghi aziendali agendo su due parametri: appetibilità del bottino e accessibilità alla custodia dei valori (PREVENZIONE)
2. contenere l'evento criminoso agendo su due parametri: riduzione del bottino e vulnerabilità della custodia dei valori (PROTEZIONE di 1^ livello)
3. ridurre il danno patrimoniale (ammontare del bottino, danni alle attrezzature ed ai luoghi di lavoro, perdita di operatività con interruzione di pubblico

servizio, perdita di immagine), stipulando polizze assicurative a copertura e garanzia dei danni da rischio residuo (PROTEZIONE di 2^ livello).

### Rischio sicurezza e salute sul luogo di lavoro (SAFETY)



Il datore di lavoro nel redigere il Documento di Valutazione dei Rischi (D.L.vo 81/08) deve valutare TUTTI i rischi compreso il rischio rapina ed adottare gli accorgimenti più opportuni per ridurre il rischio stesso, riconducendolo entro limiti di accettabilità e gestendo il rischio residuo, altrimenti non eliminabile, attraverso un processo di risk management che prevede attività pianificate di prevenzione dell'evento rapina e di protezione della salute in caso di accadimento, non certo voluto né prevedibile, ma pur sempre possibile. L'approccio tradizionale dell'evento criminoso che aveva individuato il pericolo sociale o patrimoniale nel pericolo costituito dall'evento rapina deve essere spostato dall'evento criminoso agli attori principali di quest'ultimo: i rapinatori. Infatti il rischio per il lavoratore e per la clientela deve essere individuato nel comportamento dei rapinatori nella loro interazione in un luogo di lavoro che, organizzato per attività diverse, vede il rischio, esogeno portato dall'esterno, come un vero e proprio rischio interferenziale e, come tale, trattato:

1. prevenire e mantenere l'evento criminoso al di fuori dei luoghi aziendali agendo ancora sugli stessi due parametri: appetibilità del bottino e accessibilità alla custodia dei valori (PREVENZIONE di 1<sup>^</sup> livello), tenendo però conto che le tecnologie e gli strumenti utilizzati per ridurre tali parametri possono risultare ininfluenti, se non addirittura antitetici, con gli obiettivi di tutela dei diritti dei lavoratori: salute, sicurezza, privacy, e come tali accuratamente valutati. Senza entrare nel merito della valutazione dei modelli OSSIF è fuori dubbio che non possano essere utilizzati indifferentemente per il rischio security e per il rischio safety. Nell'evento rapina, se il pericolo costituito dal rapinatore non crea interferenze con il luogo di lavoro e non introduce rischi aggiuntivi per i lavoratori è solo perché viene tenuto al di fuori. E' come un attacco al caveau in giorni festivi, come un appalto di lavori edili fuori dell'orario di agenzia, in orari notturni o festivi, eliminando la possibile interferenza si elimina il conseguente rischio pur non eliminando l'evento stesso.

2. superato il 1<sup>^</sup> livello di prevenzione, siamo nell'ambiente di lavoro dove occorre prevenire **e contenere il rischio introdotto dall'agente esterno** (l'attività predatoria, criminosa, del rapinatore, lavoratore criminale, nell'ambiente di lavoro, intervenendo e limitando il più possibile la conseguente esposizione al rischio dei lavoratori/lavoratrici/clientela. In analogia con un classico rischio fisico o chimico o con il sempre più nor-

mato rischio incendio, qualora tale rischio non possa essere completamente eliminato dal luogo di lavoro, occorre agire per ridurre i tempi di esposizione all'agente nocivo e promuovendo comportamenti virtuosi (informazione, addestramento, simulazione, corretti ed adeguati comportamenti, piani di emergenza) dei sottoposti all'esposizione (PREVENZIONE di 2<sup>^</sup> livello).

Quando poi l'evento rapina, incidente, è ormai avvenuto si pone il problema di **ridurre il danno subito, infortunio, sia per circoscrivere il numero dei soggetti coinvolti** sia per l'entità dei danni per traumi fisici e/o danni psichici correlati alla rapina, per nesso di causalità. Anche in questo caso si tratta di valutare e contenere il danno patrimoniale aziendale, connesso alla salute dei dipendenti coinvolti (PROTEZIONE di 1<sup>^</sup> livello) e/o agli interventi risarcitori a copertura e garanzia dei danni da rischio residuo (PROTEZIONE di 2<sup>^</sup> livello). Alla protezione di 1<sup>^</sup> livello saranno da associare le procedure e gli interventi di primo soccorso necessari per stabilire p.e. i dati clinici di partenza sia in merito ai traumi fisici riscontrati - reali - sia a quelli psichici - potenziali. E' evidente che per avere elementi significativi diagnostici, terapeutici o peritali di valutazione degli eventuali danni psichici, l'infortunio/malattia in caso di rapina debba essere considerato solo come potenziale e quindi, sottoposto, da parte del medico competente, con l'eventuale collaborazione di specialisti, a specifico protocollo medico di

sorveglianza e valutazione con attività di aggiornamento e controllo programmate nel tempo.

Nell'ottica del contenimento del rischio di danni psichici o fisici, in particolare, è necessario agire sul piano della informazione dei lavoratori esposti, della loro formazione e dei rapporti con le Forze dell'ordine. In particolare, viene posto l'accento sulla necessità che sia offerta a tutti i lavoratori (che sono o possono essere riguardati dall'evento) una particolare formazione per essere in grado di gestire la situazione di emergenza creata dalla rapina.



La formazione dei lavoratori, per essere efficace, oltre che teorica, deve riguardare anche aspetti di tipo emotivo e relazionale: essa pertanto andrà erogata mediante forme di didattica attiva che comprendano, ad integrazione di moduli teorici, momenti addestrativi e simulazioni. (Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome - Coordinamento tecnico interregionale - "Linee di indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine" - Indicazioni operative )

**Alessandro Pagani**

Formatore consulente Sintex  
a.pagani@farco.it

## Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Approvate le Linee applicative in Conferenza Stato-Regioni

**D**opo gli accordi fra stato e regioni del dicembre 2011 che hanno normato la formazione di datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, erano rimasti molti dubbi interpretativi sull'applicazione degli stessi ed in generale sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro; la necessità era quella di un documento, peraltro annunciato, che dirimesse, e magari modificasse, attraverso l'interpretazione autentica della Conferenza Stato-Regioni le criticità applicative.

Per rispondere a questa esigenza la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ha approvato, nel corso della riunione del 25 luglio 2012, un documento recante "Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni" concernenti le attività di formazione in materia di salute e sicurezza per datori di lavoro (ove, quando consentito per legge, decidano di svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione), lavoratori, dirigenti e preposti.

Il sito del ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel dare notizia della pubblicazione del nuovo documento, dichiara che "in tal modo si completa e chiarisce - attraverso l'identificazione di indirizzi uniformi a livello nazionale - il quadro di riferimento già delineato dagli accordi del 21 dicembre 2011 e si forniscono a tutti gli operatori e agli organi di vigilanza indicazioni essenziali per l'organizzazione, la realizzazione e la verifica di attività formative pienamente coerenti con la vigente normativa".

### Efficacia degli accordi 2011

Una sottolineatura importante è quella relativa all'obbligo di formazione relativo ai lavoratori autonomi (di cui all'Articolo 21 del D. Lgs. 81/08). L'articolo dispone che i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti, abbiano la facoltà di sottoporsi a formazione. Le linee applicative specificano però «l'obbligo di sottoporsi a formazione» in alcuni casi, quale, «a titolo meramente esemplificativo, quello del lavoro nei c.d. "ambienti confinati" per i quali la formazione dei lavoratori familiari e dei lavoratori autonomi che compiono opere e servizi è obbligatoria e non facoltativa».

Altra considerazione è quella relativa al fatto che la formazione dei lavoratori prevista dall'Accordo



del dicembre 2011 è “distinta da quella prevista dai Titoli successivi al I del D.Lgs. n. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni o attrezzature particolari”. A titolo esemplificativo vengono citati alcuni percorsi formativi che devono rimanere distinti dalla formazione specifica dei lavoratori (formazione ai sensi dell’articolo 73, normata da specifici accordi fra stato e regioni, la formazione di cui all’articolo 136, comma 6, e allegato XXI del d.lgs. n. 81/2008 in materia di ponteggi, la formazione di cui all’articolo 258 in relazione ai lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri di amianto, ecc.) e percorsi che invece possono rientrare nella formazione specifica (formazione in materia di movimentazione dei carichi, articolo 169, videoterminali, articolo 177 ecc.). Il chiarimento in questo caso riguarda il principio secondo cui sia da ritenere compresa nella formazione normata dagli accordi tutta quella formazione che, per legge, è definita “adeguata” (o definita con termini simili, quali idonea o sufficiente ecc.), mentre sia da escludere, e quindi da gestire a parte, la formazione definita per legge in termini di durata, contenuti ecc.

## **FORMAZIONE PREGRESSA**

Viene ribadito in modo chiaro inoltre che la formazione deve essere progettata e realizzata tenendo conto delle risultanze della valutazione dei rischi; ne consegue che la formazione prevista dagli accordi del dicembre 2011 costituisce un percorso minimo, sufficiente rispetto al dato normativo, salvo che esso non debba essere integrato tenendo conto di quanto emerso dalla valutazione dei rischi o nei casi previsti dalla legge (ad esempio introduzione di nuove procedure di lavoro o nuove attrezzature).

## **CATEGORIA DI RISCHIO E SETTORE ATECO**

È presente, nel documento della conferenza Stato Regioni, una considerazione relativa alle mansioni dei lavoratori. Secondo il principio presente negli accordi del dicembre 2011 sono individuate delle “Condizioni particolari”, secondo cui i lavoratori che non svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi individuati per il rischio basso”. Estensivamente il principio generale, viene esteso anche alle altre mansioni; la “classificazione” dei lavoratori, quindi, può essere

fatta anche tenendo conto delle attività concretamente svolte dai soggetti medesimi, avendo a riferimento quanto nella valutazione dei rischi. Il principio, sicuramente orientato a criteri di equità e di correttezza, rischia però di riportare allo stato di indeterminatezza la valutazione della adeguatezza della formazione.

A tal proposito la Regione Lombardia, in una sua circolare specifica del settembre 2012, chiarisce ulteriormente che “la scelta del percorso formativo per il lavoratore non deve essere fatta secondo criteri puramente ed esclusivamente ‘amministrativi’, legati alla sola codifica ATECO dell’azienda presso cui egli opera, ma in ragione dell’attività concretamente svolta in azienda”.

## **ORGANISMI PARITETICI ALLA FORMAZIONE**

Il documento di adeguamento sottolinea, se ancora ce ne fosse bisogno, che « il datore di lavoro che richieda – come prevede l’articolo 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 – la “collaborazione” di tali organismi per l’effettuazione delle attività di formazione è tenuto a verificare che i soggetti che propongono la propria opera a sostegno dell’impresa posseggano tali caratteristiche». A questo proposito la circolare della Regione Lombardia del settembre 2012 tenta di fare chiarezza su quali siano gli organismi paritetici (inserendo un elenco suddiviso per provincia e per settore di attività), almeno nella regione, invitando i datori di lavoro ad attivarsi per il contatto e la comunicazione dei percorsi formativi.

## **DISCIPLINA TRANSITORIA**

In fase di prima applicazione degli accordi è stata definita la possibilità di esonero dalla frequenza dei corsi di formazione secondo le nuove regole, e di frequentare ancora, invece, corsi di formazione secondo i vecchi criteri individuati per i datori di lavoro nel decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e per i lavoratori nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni eventualmente contenute nei contratti collettivi di lavoro.

La dimostrazione documentale è rappresentata dal fatto, afferma l’Accordo 2012, «che deve esistere una documentazione (quali, ad esempio, una richiesta di finanziamento o di riconoscimento avanzata per un determinato corso, un bando, un programma puntuale di attività che risulti da un accordo collettivo o, ancora, un verbale di riu-

nione periodica) che dimostri che, alla data del 26 gennaio 2012 i corsi fossero già stati progettati e pianificati. Tale documentazione non richiede la data certa.

### **ATTESTATI**

L'Accordo 2012 sottolinea che «per consentire ai lavoratori, preposti, dirigenti e, di conseguenza, anche ai datori di lavoro di poter usufruire dei crediti formativi, copia dell'attestato relativo alla formazione effettuata è opportuno venga rilasciata al lavoratore, al preposto o al dirigente». In realtà al lavoratore va rilasciato l'originale, posto che si tratta di documento intestato al lavoratore medesimo, o al dirigente o al preposto.

### **AGGIORNAMENTO DELLA FORMAZIONE**

Nell'accordo/documento di adeguamento del 2012 si ribadisce che entrambi gli accordi del 21 dicembre prevedono l'aggiornamento della formazione, svolto in un arco temporale quinquennale, a partire dal momento in cui è stato completato il percorso formativo di riferimento».

L'obbligo di aggiornamento «può essere ottemperato in una unica occasione o anche per mezzo di attività che siano distribuite nell'arco temporale di riferimento. La novità riguarda invece l'introduzione della possibilità di derogare al n. massimo di partecipanti; infatti una parte non superiore ad 1/3 del percorso di aggiornamento (pari a 2 ore) può essere validamente svolta anche per mezzo della partecipazione a convegni o seminari.



### **Regione Lombardia: chiarimenti sulla formazione**

è stata approvata dalla regione Lombardia una circolare per l'applicazione degli accordi sulla formazione e alle recenti linee interpretative.

L'argomento più delicato affrontato dalla Regione è quello relativo alla collaborazione con gli enti bilaterali e con gli organismi paritetici. A tal proposito la circolare ribadisce che negli accordi fra Stato e regioni è prevista la collaborazione con gli organismi paritetici che, alivello di requisiti, devono essere costituiti da una o più associazioni dei d.l. e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ambedue firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato all'azienda; l'operare nel settore di riferimento, e non in un diverso settore; l'essere presenti nel territorio di riferimento, e non in un diverso contesto geografico”.

La circolare ribadisce che:

- “il dovere di richiesta di collaborazione da parte del d.l. sussiste anche qualora l'impresa o Ente presso cui opera il lavoratore, di cui si sta pianificando il corso, non sia iscritto presso associazioni di categoria dei d.l.;
- il d.l. si può rivolgere ad un solo organismo, individuato prioritariamente nell' organismo paritetico;
- la richiesta di collaborazione non può essere cumulativa, ma deve contenere tutti quegli elementi organizzativi che consentono di comprendere la tipologia e l'impianto organizzativo del singolo intervento formativo, secondo quanto previsto al punto 2 dell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2012”.

Allo scopo di “facilitare l'individuazione degli organismi a cui richiedere la collaborazione”, la Circolare fornisce in allegato il Repertorio degli organismi paritetici costituiti in Lombardia redatto sulla base delle segnalazioni trasmesse al Comitato Regionale di Coordinamento art.7 del d.lgs. 81/08 dalle associazioni dei d.l. e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

**La circolare regionale affronta poi diversi altri temi inerenti la formazione pregressa, i registri dei partecipanti ecc.**

**Novità importante è la definizione degli attestati di formazione che trovano un formato univoco per tutto il territorio regionale e per tutti i percorsi formativi (Datori di lavoro, RSPP, lavoratori, dirigenti e preposti).**

**Bruno Stefanini**

Tecnico competente in acustica  
stefanini@farco.it

## Il “rumore” della musica

Attività musicali e ricreative, di intrattenimento e di spettacolo: linee guida per la valutazione del rischio da esposizione al rumore per i lavoratori

**N**ella seduta del 25 luglio 2012 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ha definito le linee guida per il settore della musica e delle attività ricreative, ai sensi dell'articolo 198 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., approvate dalla Commissione consultiva permanente per la sicurezza e la salute sul lavoro nella seduta del 7 marzo 2012. Il documento è stato elaborato al fine di agevolare l'attuazione degli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008, Titolo VIII - Capo II, concernente le prescrizioni minime per la tutela dei lavoratori in relazione ai rischi per la loro salute e sicurezza derivanti dall'esposizione a rumore durante il lavoro. Il citato articolo 198 prevedeva la definizione di specifiche linee guida per l'applicazione degli obblighi di valutazione del rischio da esposizione a rumore nei settori della musica, delle attività ricreative e dei call center. Non prevedendosi deroghe agli obblighi generali di tutela e sicurezza, dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008 i datori di lavoro avrebbero dovuto effettuare comunque la valutazione del rischio secondo le indicazioni delle norme di buona tecnica e delle buone prassi in materia, adottando le misure di prevenzione e protezione concretamente disponibili. La particolarità dei settori della musica e dell'intrattenimento de-

riva dal fatto che, spesso, sono o si considerano elementi essenziali dello spettacolo livelli sonori elevati ed effetti speciali rumorosi. Il documento Linea guida per il settore della musica e delle attività ricreative contiene orientamenti pratici per consentire un'applicazione efficace delle disposizioni di legge, volti ad aiutare i lavoratori e i datori di lavoro che operano in tali settori a raggiungere adeguati livelli di protezione dal rischio. Per quanto riguarda il settore dei call center, non ricompreso nel testo dell'articolo 14 della direttiva 2003/10/CE da cui il documento discende, apposite linee guida saranno oggetto dei lavori della Commissione consultiva permanente.

### FINALITA' E CONTENUTI

L'obiettivo della valutazione del rischio è di determinare il livello di esposizione personale a rumore (giornaliero, settimanale, setti-

manale ricorrente a massimo rischio) di ogni singolo lavoratore, sulla base del quale adottare le strategie di tutela e sicurezza previste dagli articoli del D.Lgs. 81/2008: 192 (Misure di prevenzione e protezione), 193 (Uso dei dispositivi di protezione individuali), 194 (Misure per la limitazione dell'esposizione), 195 (Informazione e formazione dei lavoratori) e 196 (Sorveglianza sanitaria). I rilievi fonometrici e la valutazione del rischio di esposizione a rumore devono essere eseguiti secondo quanto previsto dall'articolo 190 del medesimo decreto, che a sua volta rimanda per gli aspetti metrologici e metodologici alla normativa tecnica, nella fattispecie alle Norme UNI EN ISO 9612:2011 e UNI 9432:2011. Nel caso di operatori che utilizzano dispositivi auricolari ricetrasmittenti (quali, ad esempio, i disk jockey), la cui esposizione a rumore non è quindi solo di tipo am-



bientale ma dipende dall'emissione sonora delle cuffie o auricolari che indossano sull'orecchio o all'interno di esso, la valutazione del rischio con misurazioni (nei casi in cui si può fondatamente ritenere il superamento dei valori inferiori di azione) deve fare riferimento alle metodologie di misura indicate nelle Norme UNI EN ISO 11904-1:2006 (metodo del microfono miniaturizzato) e UNI EN ISO 11904-2:2005 (metodo del manichino).

### MISURE TECNICHE E ORGANIZZATIVE

Tra le modalità di limitazione dell'esposizione sono proposti in termini generali interventi di tipo tecnico, quali

- interventi sulla sorgente riducendo, per quanto possibile, il livello sonoro,
  - posizionamento e orientazione delle sorgenti in modo da ridurre l'amplificazione del segnale verso aree in cui non è necessario esporre il personale,
  - installazione, laddove possibile e previsto, di un idoneo sistema di controllo delle emissioni nella catena di amplificazione,
  - interventi correttivi del fonoisolamento di pareti o partizioni, schermi a protezione dei lavoratori,
  - correzione della risposta acustica degli ambienti per ridurre il fenomeno di amplificazione dei livelli dovuto a riverberazione.
- Ulteriori modalità di limitazione dell'esposizione, questa volta di tipo organizzativo ed informativo, sono:
- limitazione del tempo in cui i lavoratori sono esposti a livelli sonori elevati, anche mediante una rotazione del personale dalle zone più rumorose a quelle più silenziose,
  - identificazione con segnaletica idonea delle aree in cui i valori pari a 85 dB(A) di LAeq e 137 dB(C) di LCpicco possono essere superati,

con informazione ai lavoratori sul rischio che deriva dal sostare in quelle aree riportandolo ad un tempo limite di esposizione,

- attività di informazione e formazione per i lavoratori sui rischi connessi al rumore e sulle misure attuate per eliminare o ridurre tali rischi,
- fornitura di idonei dispositivi di protezione individuale dell'udito,
- informazione ai prestatori di servizi esterni all'attività o occasionalmente impiegati dell'obbligo di tener conto della salute e della sicurezza dei loro lavoratori, imponendo di attenersi alle misure di protezione previste dalla normativa.

Per la riduzione dell'esposizione, obbligo inderogabile al superamento dei valori superiori di azione, sono inoltre suggerite alcune utili azioni. In dettaglio:

- abbassare, per quanto possibile, il livello sonoro dello spettacolo: ad esempio riducendo l'amplificazione del suono sul palco a un livello praticabile, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione;
- aumentare la distanza tra il personale non artistico e il palco, oppure indirizzare gli altoparlanti in modo da ridurre l'amplificazione del suono nelle aree di lavoro del personale;
- in presenza di file di altoparlanti, come nelle discoteche o ai concerti, ridurre quanto più possibile il livello sonoro degli altoparlanti posizionati vicino ai lavoratori, sistemandoli direttamente al di sopra della pista da ballo;
- installare limitatori del livello sonoro nei sistemi di amplificazione, previa verifica del rispetto dell'obbligo di installazione di sistemi automatici di controllo e regolazione degli impianti elettroacustici di diffusione sonora, ai sensi del D.P.C.M. 215/1999;
- installare opportune schermature

acustiche negli ambienti di servizio quali uffici, cucine, sale di ristoro ed aree amministrative, mediante pareti e porte con caratteristiche acustiche adeguate, nonché in prossimità di bar o altre aree di servizio;

- potenziare il fonoisolamento di porte e finestre degli ambienti di servizio;
- nei locali chiusi, aumentare la fonoassorbimento delle sale mediante soffitti, pareti e rivestimenti fonoassorbenti;
- in un disco bar, una discoteca e simili, il bar non deve trovarsi tra gli altoparlanti perché costringe inevitabilmente frequentatori e baristi ad alzare il volume della voce per farsi sentire.

### SOGGETTI A RISCHIO

La linea guida riguarda tutte le attività svolte al chiuso o all'aperto, in cui sono presenti lavoratori esposti a rumore in modo non occasionale, dove viene suonata musica dal vivo o registrata (amplificata o meno), tanto durante gli spettacoli quanto in fase di prova, e più in generale tutte le attività ricreative e di intrattenimento. Di seguito si riporta un elenco non esaustivo di lavoratori potenzialmente esposti a livelli sonori pericolosi per l'udito:

- musicisti;
- cantanti e coristi;
- attori;
- insegnanti di danza, musica e canto;
- disk jockey;
- conduttori, intrattenitori, animatori, ballerini, figuranti, artisti, etc.;
- personale di servizio (addetti bar, cucina, guardaroba, cassa, etc.);
- personale di sicurezza, di soccorso e di vigilanza;
- tecnici del suono, delle luci, etc..

# Medico competente

**Francesca Parmigiani**

Medico competente Sinermed  
francesca.p@farco.it

## La salute sul lavoro

**I**l concetto di “salute” è stato definito per la prima volta nel 1948 dall’Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ed è **“uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale”**. Per conseguirlo l’individuo o il gruppo devono essere in grado di identificare e realizzare le proprie aspirazioni, soddisfare i propri bisogni, modificare l’ambiente o adattarvisi. Infatti la salute è un bene essenziale per lo sviluppo sociale, economico e personale, ed è aspetto fondamentale della qualità della vita. Nel 1986, l’Oms ha presentato la Carta di Ottawa, un importante documento di riferimento per lo sviluppo di politiche orientate alla salute. Il documento si basa sulla teoria socio-ecologica della salute ponendo l’accento sul legame inestricabile tra l’uomo e i sottosistemi che compongono l’ecosistema nel quale vive (famiglia, comunità, ambiente fisico e socio-culturale). Su queste premesse la Carta definisce il concetto di “promozione della salute” come il processo che consente alle persone di esercitare un maggiore controllo sulla propria salute e di migliorarla.

La promozione della salute mira soprattutto a raggiungere l’eguaglianza nelle condizioni di salute e si prefigge di offrire a tutti i soggetti, indipendentemente dalla classe sociale, medesime opportunità e risorse per conseguire il massimo potenziale di salute possibile. Tuttavia è evidente che non è possibile conquistare la

“salute” se non si è in grado di controllare i fattori che la determinano, quali fattori politici, economici, sociali, culturali, ambientali, comportamentali e biologici. La promozione della salute non è quindi responsabilità esclusiva del settore sanitario, ma deve coinvolgere anche i settori che influiscono sulla salute stessa con un approccio definito “inter-settoriale”; che preveda, cioè, l’intervento, la collaborazione e il coordinamento di settori diversi dalla sanità (istruzione, cultura, trasporti, agricoltura, turismo, ecc.) per realizzare iniziative in grado di migliorare lo stato di salute della popolazione.

Accreditati studi internazionali hanno effettuato una stima quantitativa dell’impatto di alcuni fattori sulla longevità delle comunità, utilizzata come indicatore della salute. I fattori socio-economici e gli stili di vita contribuiscono per il 40-50%; lo stato e le condizioni dell’ambiente per il 20-33%; l’eredità genetica per un altro 20-30%, ed i servizi sanitari per il restante 10-15%. Il risultato dei

servizi sanitari non presenta alcuna correlazione con la speranza di vita. Infatti, sono altri fattori ad essere più adatti a produrre “longevità”, ad esempio i fattori ambientali. La “cultura” mediterranea legata essenzialmente a specifici fattori alimentari e climatici, concede una “rendita” di partenza in termini di speranza di vita ai popoli del Sud dell’Europa di circa 3-4 anni rispetto a quelli del Nord, e ciò indipendentemente dall’efficienza e dall’efficacia dei servizi sanitari.

Negli ultimi decenni, la presa di coscienza globale del rapporto di interdipendenza che si instaura tra ambiente e individuo ha fortemente influenzato sia le tematiche generali relative alla promozione della salute, sia gli studi che sono stati condotti al fine di comprendere le leggi che regolano l’adozione di stili di vita salutari e i processi di cambiamento dei comportamenti a rischio.

La centralità degli stili di vita nel determinare lo stato di salute e il benessere dei giovani (e quindi anche la loro salute futura di per-



### Principali vantaggi offerti dai programmi di promozione della salute negli ambienti di lavoro

- La maggior parte della popolazione adulta passa gran parte del suo tempo al lavoro
- Gli indici di partecipazione ai programmi di promozione della salute nei luoghi di lavoro sono più alti che in altri ambiti
- In un posto di lavoro sono presenti tutte le categorie sociali che hanno così, pari opportunità di emancipazione
- I lavoratori realizzano insieme obiettivi che forse da soli non raggiungerebbero
- La popolazione che lavora è opinion-leader nei confronti di quella inattiva
- La comunità in cui i lavoratori risiedono diventa più sana e più prospera
- Le aziende hanno una ricaduta positiva sulla produttività e sulla loro immagine.
- I sindacati acquistano in credibilità: salute e benessere dei lavoratori sono obiettivi primari delle strategie sindacali.

sone adulte) è una delle importanti acquisizioni del moderno approccio alla promozione della salute di cui devono tenere conto la ricerca socio-sanitaria, le azioni politiche e i programmi di educazione.

Ogni intervento di educazione e promozione della salute deve anche tener conto della conoscenza delle disuguaglianze sociali, in particolare nell'accesso ai servizi e all'informazione stessa, allo scopo di individuare correttamente e raggiungere al meglio i gruppi di popolazione più a rischio.

A questo punto possiamo riconoscere ormai che **l'impegno alla salute è contemporaneamente responsabilità collettiva e individuale.**

Dobbiamo tenere presente che alcune realtà sociali risultano particolarmente adatte a svolgere un'efficace azione di Promozione della Salute in quanto offrono evidenti vantaggi. In particolare gli ambienti di lavoro permettono accesso a gruppi di soggetti, disponibilità di canali e strutture per la comunicazione, presenza di servizi sanitari aziendali, relativa stabilità e coesione delle popolazioni lavorative. Inoltre, gli ambienti di lavoro facilitano il follow-up dei risultati ottenuti.

La normativa italiana e europea

prevede da tempo che nei luoghi di lavoro vengano svolte attività di promozione della salute per i lavoratori, soprattutto in relazione ai **fattori di rischio presenti negli ambienti di lavoro e alle loro interazioni con abitudini voluttuarie e stili di vita** (ad es: esposizione a sostanze chimiche e fumo di sigaretta – abitudini alimentari e guida di veicoli). E' infatti accertato che un alto numero di malattie e incidenti si contrae o accade proprio nei posti di lavoro: i programmi di Promozione della Salute negli uffici e nelle fabbriche, se ben eseguiti, possono costituire un investimento fruttuoso. E' dimostrato infatti come sia possibile ottenere, mediante un efficace programma di Promozione della Salute nei luoghi di lavoro, un risparmio pari a una volta e mezzo il suo investimento. Le risorse per promuovere il cambiamento devono essere focalizzate su obiettivi che possono offrire le maggiori probabilità di successo e un rapporto ottimale costi-benefici.

E' possibile individuare benefici addizionali costituiti dalla ricaduta positiva all'interno delle famiglie di appartenenza dei cambiamenti prodotti negli stili di vita dei dipendenti. Prendendo coscienza dei pericoli connessi a stili di vita insalubri, essi saranno capaci di in-

fluenzare a loro volta i parenti prossimi ad una vita più sana. Infatti, noi tutti, anche inconsapevolmente, siamo esempio e trasmettiamo informazioni a coloro che ci sono vicini: la famiglia, gli amici, i colleghi, ecc. In questo senso le persone e le organizzazioni svolgono un'azione di "contagio" positiva o negativa sulla salute. Aiutare le persone a gestire meglio la loro salute ha una ricaduta positiva che si allarga come i cerchi dell'acqua in uno stagno. Come pure è vero il contrario: basti pensare ai fenomeni di emulazione di stili di vita insalubri come il fumo o l'abuso di droghe

Tra gli ambiti per i quali è necessario impegnarsi per promuovere il miglioramento della salute ci sono sicuramente la lotta al fumo, all'ipertensione e allo stress nei posti di lavoro. Ma altri ambiti stanno divenendo fondamentali: ad esempio, il controllo alimentare, la battaglia contro la sedentarietà e l'assunzione esagerata di alcool, nonché l'informazione sul rischio di contagio HIV.

Prima di tutto va sottolineata l'importanza che all'interno di un posto di lavoro assumono, per il successo di un programma di Promozione della Salute, azioni congiunte della direzione aziendale e delle organizzazioni dei lavoratori fi-

# Medico competente

nalizzate a incoraggiare i dipendenti ad essere protagonisti di tali iniziative mediante la costituzione di comitati per la Promozione della Salute da loro stessi composti. Questi comitati hanno il compito di coinvolgere i colleghi nei programmi indirizzati a migliorare le condizioni lavorative.

Poiché le possibilità di intervento e i metodi per promuovere la salute possono essere molteplici, è indispensabile che le strategie di intervento siano diversificate in funzione delle variabili in gioco. Infatti, sebbene l'esperienza confermi che il fenomeno delle ricadute positive, qualora il programma sia realizzato in modo efficace, si verifica quasi sempre, non è tuttavia detto che ciò che funziona in una situazione debba necessariamente aver successo in un'altra.

Esiste comunque uno schema comune di gestione degli interventi, qualsiasi sia il programma che si vuole attuare. E' infatti necessario, dopo aver identificato la popolazione di riferimento, in fase di programmazione, definire gli obiettivi da raggiungere e i messaggi e i mezzi di comunicazione da utilizzare. Inoltre è fondamentale valutare l'efficacia del programma svolto, sia nel breve, così da apportare modifiche al messaggio o alle modalità di trasmissione utilizzate, che medio e lungo periodo, per assicurarsi di aver raggiunto e mantenuto gli obiettivi prefissati.

Per quanto riguarda lo stress, l'Ufficio Internazionale del Lavoro (BIT - Bureau International du Travail) ha raccolto di recente 19 studi su scala mondiale relativi a campagne di prevenzione nei luoghi di lavoro. Gli studi hanno dimostrato che miglioramenti sensibili sono possibili intervenendo adeguatamente nei posti di lavoro.

ro. Grazie ad opportuni mutamenti nell'organizzazione aziendale, l'abbassamento dei livelli di stress è stato ottenuto da quasi tutti i partecipanti mentre è aumentata la produttività complessiva.

Merita qui menzionare un esperimento pilota svolto negli anni Settanta dalla società ALME in Svezia. Sviluppando e specializzando le competenze dei singoli e accrescendone i contatti sociali e il ruolo decisionale, l'industria manifatturiera ha incrementato il livello dei contenuti professionali, aumentato l'autostima degli impiegati e rafforzato il loro spirito d'appartenenza. Da questa situazione è derivata, per i lavoratori, una riduzione rilevante dello stress psicologico e, per l'impresa, una maggiore flessibilità organizzativa e una migliore qualità del prodotto finale.

Come abbiamo già sottolineato, promuovere la salute in azienda è un investimento che da ottimi risultati. Tra le aziende che si possono portare a esempio di buona promozione della salute citiamo la DU PONT USA (110mila dipendenti) che, grazie a un progetto pilota di Promozione della Salute in uno dei suoi stabilimenti, ha registrato una riduzione dell'assenteismo del 47,5% in sei anni rispetto alla riduzione del 12,5% raggiunta negli altri impianti di sua proprietà. In Norvegia la STK di Kongsvinger, investendo inizialmente una cifra modesta (all'incirca 35 mila euro) per migliorare le condizioni lavorative dei dipendenti, ha risparmiato in una decina d'anni circa un milione di euro. Gli Stati Uniti in questo mutamento d'ottica sono all'avanguardia: metà delle aziende con più di cinquanta addetti hanno programmi di Promozione della Salute.

In Europa la Promozione della Salute nei luoghi di lavoro si sta affermando in modo significativo: un numero sempre maggiore di aziende realizza programmi di promozione della salute concretamente. Anche in Italia i casi di promozione della salute sono stati attivati in ambienti di lavoro, con notevole successo. I programmi si sono indirizzati in vari settori, quali iniziative sportive, mensa interaziendale, modifica turni lavorativi in base agli orari di apertura/chiusura degli istituti scolastici.

Promuovere la salute non è solamente cosa giusta e desiderabile ma è una necessità: come, infatti, è troppo alto il prezzo imposto dalla assenza di protezione dell'ambiente in cui si vive, così altrettanto alto è il prezzo da pagare per non promuovere la salute e il benessere delle persone. In tal senso la Promozione della Salute deve essere intesa non come costo ma come un vero e proprio investimento: un investimento mediante il quale è possibile aumentare la prosperità di una nazione e migliorare la qualità di vita dei suoi cittadini. Intraprendere iniziative di Promozione della Salute in una nazione significa contribuire ad attivare un circolo virtuoso in grado di coinvolgere tutte le parti sociali.

**Promozione della Salute si presenta come una grande opportunità con possibilità feconde di risultati diretti e indotti.** La condizione indispensabile tuttavia è che prenda forza la consapevolezza diffusa che il problema è di tutti: ogni parte sociale ed ogni individuo con il proprio comportamento saranno ingaggiati a fornire la loro risposta, e ognuno di noi sarà parte del problema o della sua soluzione.

**Piergiulio Ferraro**

Ingegnere Gestionale Sintex  
ferraro@farco.it

## Verifica di attrezzature: i soggetti abilitati

**I**l Decreto Legislativo n. 81/2008 “Attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” (più noto come “Testo unico sulla sicurezza”), contiene al suo interno le indicazioni sulle periodicità da mantenere per le verifiche di particolari attrezzature utilizzate nell’attività lavorativa. In particolare l’art. 71 comma 11 prevede che “.... il datore di lavoro sottopone le at-

trezzature di lavoro riportate in ALLEGATO VII a verifiche periodiche volte a valutarne l’effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato. La prima di tali verifiche è effettuata dall’INAIL (ex ISPESL) che vi provvede nel termine di 60 giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi delle ASL e di soggetti pubblici o privati abilitati con le modalità di cui al comma 13. Le successi-

ve verifiche sono dai soggetti di cui al precedente periodo, che vi provvedono nel termine di 30 giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati con le modalità del comma 13.”

Le modalità di verifica sulle attrezzature e i criteri per l’abilitazione dei relativi soggetti verificatori sono state definite dal Decreto Ministeriale 11 aprile 2011 e, con il decreto dirigenziale 21 maggio 2012 è stato



# Attrezzature

pubblicato il “Primo Elenco dei soggetti abilitati per l’effettuazione delle verifiche periodiche di cui all’art. 71, comma 11, del Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.”

Con l’entrata in vigore dei nuovi decreti le verifiche previste dall’allegato VII del D. Lgs n. 81/08 (es. attrezzature di sollevamento, a pressione) possono essere effettuate non solo dall’INAIL (per la prima verifica) e dall’ASL (per prima o per le successive verifiche) ma anche dai soggetti abilitati iscritti all’elenco indicato in precedenza; il tutto con le modalità richiamate dall’art. 71 comma 11 sopra citato.

**L’applicazione congiunta di tali normative con quelle pre-esistenti (in particolare il Decreto Ministeriale 12 settembre 1959 e il Decreto del Presidente della Repubblica n° 459 del 24/07/1996 per le attrezzature di sollevamento e il Decreto del Ministero della attività produttive 1 dicembre 2004, n. 329 per le attrezzature a pressione) può generare alcuni dubbi di interpretazione:**

- la richiesta della verifica, a differenza di quanto già accade per altre tipologie di impianti (es. messa a terra) non può essere effettuata direttamente all’organismo notificato ma sempre tramite gli organi pubblici competenti (INAIL, ASL), mediante la modulistica messa a disposizione dagli enti, in cui è previsto l’obbligo di indicazione del soggetto abilitato scelto in caso di mancata effettuazione della verifica da parte di INAIL e/o ASL;

- per quanto riguarda le attrezzature di sollevamento, la prima richiesta di verifica periodica non coincide con la denuncia al-

l’INAIL dell’attrezzatura ma deve essere effettuata secondo le periodicità indicate nell’allegato VII;

- con riferimento alle attrezzature a pressione, nel caso sia necessario provvedere alla richiesta di verifica di messa in servizio ex art. 4 D.M. 329/04, tale adempimento deve essere richiesto all’INAIL, unico soggetto a poter rilasciare il “verbale di verifica” necessario poi da allegare per la successiva dichiarazione di messa in servizio ex art. D.M. 329/04. Tale verbale non costituisce la prima verifica periodica, ma rappresenta la formalizzazione del collaudo iniziale positivo dell’attrezzatura in esame e pertanto può essere effettuato esclusivamente dall’INAIL, mentre per le verifiche periodiche successive si applica l’art. 71 comma 11 del D. Lgs n. 81/08 citato in precedenza.

Infine, in seguito ai numerosi quesiti di chiarimento sul Decreto Ministeriale 11 aprile 2011, entrato in vigore il 23 maggio 2012, il Ministero del Lavoro ha pubblicato la Circolare n. 23 del 13 agosto 2012, al cui interno è chiarito quanto segue:

- il datore di lavoro può fare richiesta cumulativa di verifica di più attrezzature aventi scadenze diverse indicando, per ognuna di esse, la “data effettiva” di richiesta, indipendentemente dalla data di comunicazione della richiesta cumulativa;

- le attività di verifica periodica delle attrezzature di lavoro svolte dai soggetti titolari della funzione e dai soggetti abilitati devono intendersi come “servizi di natura intellettuale”; pertanto non sono soggette alle disposi-

zioni di cui al comma 3 dell’art. 26 del D.Lgs. 81/2008, ovvero non prevedono la redazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi (DUVRI);

- per le attrezzature cedute a titolo di noleggio senza operatore o concesse in uso ai datori di lavoro, la Circolare stabilisce che la richiesta di verifica periodica può essere inoltrata alternativamente dal noleggiatore o dal concedente in uso.

- vengono indicate le attrezzature di lavoro che non devono essere assoggettate alle verifiche periodiche:

- le centrali termiche non necessarie all’attuazione di un processo produttivo,

- i serbatoi di GPL non asserviti a processi produttivi,

- i sistemi di movimentazione e sospensione di allestimenti scenici,

- i ponti sollevatori per veicoli,

- i carrelli commissionatori (carrelli con posto di guida elevabile destinati ad operazioni di picking).

- viene chiarito che la periodicità delle verifiche non è interrotta da periodi di non utilizzo dell’attrezzatura di lavoro; nel caso in cui i termini previsti dall’Allegato VII risultassero trascorsi all’atto della riattivazione dell’attrezzatura di lavoro, la verifica periodica dovrà avvenire prima del suo riutilizzo;

- nel caso di spostamento di un’attrezzatura in attesa della verifica, il datore di lavoro ha l’obbligo di comunicare lo spostamento ed inviare una nuova richiesta al nuovo soggetto titolare.

- sono sottoposte a verifiche periodiche le attrezzature prive di marcatura CE, previo iter omologativo e relativo collaudo.

Attrezzatura	Intervento/periodicità
Scale aeree ad inclinazione variabile	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro ad azionamento motorizzato	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro a sviluppo verticale e azionati a mano	Verifica biennale
Ponti sospesi e relativi argani	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo discontinuo con diametro del paniere x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo continuo con diametro del paniere x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica triennale
Idroestrattori a forza centrifuga operanti con solventi infiammabili o tali da dar luogo a miscele esplosive od instabili, aventi diametro esterno del paniere maggiore di 500 mm	Verifica annuale
Carrelli semoventi a braccio telescopico	Verifica annuale
Piattaforme di lavoro auto sollevanti su colonne	Verifica biennale
Ascensori e montacarichi da cantiere con cabina/piattaforma guidata verticalmente	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo.	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg, non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica triennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: biennale
Recipienti/insiemi classificati in III e IV categoria, recipienti contenenti gas instabili appartenenti alla categoria dalla I alla IV, forni per le industrie chimiche e affini, generatori e recipienti per liquidi surriscaldati diversi dall'acqua.	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quadriennale
Recipienti/insiemi classificati in I e II categoria.	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Tubazioni per gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella I, II e III categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Tubazioni per liquidi classificati nella I, II e III categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Recipienti per liquidi appartenenti alla I, II e III categoria.	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: triennale
Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapore d'acqua classificati in III e IV categoria e recipienti di vapore d'acqua e d'acqua surriscaldata appartenenti alle categorie dalla I alla IV	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quadriennale
Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapore d'acqua classificati in I e II categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: biennale
Generatori di vapore d'acqua.	Visita interna: biennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di integrità: decennale
Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS $\geq 350$ °C	Verifica di funzionamento: quinquennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di integrità: decennale
Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS > 350 °C	Verifica quinquennale
Generatori di calore alimentati da combustibile solido, liquido o gassoso per impianti centrali di riscaldamento utilizzanti acqua calda sotto pressione con temperatura dell'acqua non superiore alla temperatura di ebollizione alla pressione atmosferica, aventi potenzialità globale dei focolai superiore a 116 kW	Verifica quinquennale

**Francesca Ceretti**

Ingegnere Ambientale Sintex  
ceretti@farco.it

## Rocce da scavo: terreno scivoloso

Come cambiano le regole alla luce del nuovo decreto ministeriale 10 Agosto 2012, n. 161

### Premesse

E' entrato in vigore il 6 ottobre il decreto ministeriale 10 agosto 2012, n. 161, che fissa le nuove regole sulla gestione delle terre e rocce da scavo come sottoprodotti e non come rifiuti.

Il Dm 161/2012 attua il Dl 1/2012 (cd. "Dl Liberalizzazioni") e renderà efficace l'abrogazione dell'articolo 186 del Dlgs 152/2006 che ha rappresentato negli ultimi anni la normativa "speciale" di riferimento per le terre e rocce da scavo nell'ambito del "Codice ambientale".

### Ambito di applicazione del regolamento

Il Dm 161/2012 si applica alla gestione dei materiali di scavo e cioè del "suolo o sottosuolo, con eventuali presenze di riporto, derivanti dalla realizzazione di un'opera".

La definizione di opera diventa la seguente: "il risultato di un insieme di lavori di costruzione, demolizione, recupero, ristrutturazione, restauro, manutenzione, che di per sé espliciti una funzione economica o tecnica ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Dlgs 12 aprile 2006, n. 163".

A mero titolo esemplificativo il regolamento il Dm 161/12 cita:

- scavi in genere (sbancamento, fondazioni, trincee, ecc.)
- perforazione, trivellazione, palificazione, consolidamento, ecc.
- opere infrastrutturali in generale (galleria, diga, strada, ecc.);
- rimozione e livellamento di opere in terra,
- materiali litoidi in genere e comunque tutte le altre plausibili frazioni granulometriche provenienti da escavazioni effettuate negli alvei, sia dei corpi idrici superficiali che del reticolo idrico scolante, in zone golenali dei corsi d'acqua, spiagge, fondali lacustri e marini;
- residui di lavorazione di materiali lapidei (marmi, graniti, pietre, ecc.) anche non connessi alla realizzazione di un'opera e non contenenti sostanze pericolose, quali ad esempio flocculanti con acrilamide o poliacrilamide.

I materiali da scavo possono contenere calcestruzzo, bentonite, polivinilcloruro (PVC), vetroresina, miscele cementizie e additivi per scavo meccanizzato, sempreché la composizione media dell'intera massa non presenti concentrazioni di inquinanti superiori ai limiti massimi previsti dal presente regolamento.

Il riporto viene definito come "orizzonte stratigrafico costituito da una miscela eterogenea di materiali di origine antropica e suolo/sottosuolo come definito nell'allegato 9".

L'allegato 9 sopracitato riporta anche le tipologie più comunemente riscontrabili di materiale di origine antropica e impone al contempo un limite alla percentuale dello stesso materiale di origine antropica nei riporti (quantità massima del 20%).

Sono invece esclusi dall'ambito di applicazione del nuovo Dm "i rifiuti provenienti direttamente dall'esecuzione di interventi di demolizione di edifici o altri manufatti preesistenti".

### Le condizioni qualitative da soddisfare per essere qualificati "sottoprodotti"

Si riportano di seguito le condizioni alle quali le terre e rocce da scavo sono considerate sottoprodotti e non rifiuti (in applicazione all'art. 184-bis del D.Lgs 152/06):

- a) il materiale da scavo sia generato durante la realizzazione di un'opera, di cui costituisce parte integrante, e il cui scopo primario non è la produzione di tale materiale;
- b) il materiale da scavo sia utilizzato, in conformità al Piano di Utilizzo:

- nel corso dell'esecuzione della stessa opera, nel quale è stato generato, o di un'opera diversa, per la

realizzazione di reinterri, riempimenti, rimodellazioni, rilevati, ripascimenti, interventi a mare, miglioramenti fondiari o viari oppure altre forme di ripristini e miglioramenti ambientali;

- in processi produttivi, in sostituzione di materiali di cava;

c) il materiale da scavo sia idoneo ad essere utilizzato direttamente, ossia senza alcun ulteriore trattamento diverso dalla **normale pratica industriale** secondo i criteri di cui all'allegato 3;

d) il materiale da scavo, per le modalità di utilizzo specifico di cui alla precedente lettera b), soddisfa i requisiti di **qualità ambientale** di cui all'allegato 4."

### Il Piano di Utilizzo (lett. b)

Il Dm 161/2012 stabilisce che la sussistenza delle condizioni sopracitate:

- è attestata dal proponente l'opera mediante una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà;

**N.B.:** non è presente nel testo del provvedimento approvato alcuna procedura semplificata per i cd. **"piccoli cantieri"** (sotto i 6mila metri cubi). Il MinAmbiente ha comunicato di aver già trasmesso bozza di un provvedimento specifico al Ministero dello sviluppo economico .

Il regolamento 161/2012 prevede che il proponente del piano di utilizzo debba provvedere ad aggiornare il piano stesso (mediante procedure riportata all'art. 5) nei seguenti casi di **"modifiche sostanziali"** :

- aumento del volume in banco in misura superiore al 20%;
- destinazione del materiale escavato ad un sito di destinazione o ad un utilizzo diverso da quello indicato;
- destinazione del materiale escavato ad un sito di deposito intermedio diverso da quello indicato;
- modifica delle tecnologie di scavo.

Per la copertura dei costi sopportati dalle Arpa/Appa,

**L'esecutore** è la figura che il proponente il Piano di Utilizzo deve comunicare agli enti prima dell'inizio dei lavori di realizzazione dell'opera.

A partire da tale comunicazione, l'esecutore diventa responsabile del Piano ed è incaricato di redigere la modulistica necessaria a garantire la tracciabilità del materiale (documento di trasporto e D.A.U.).

Il Piano di Utilizzo, la Dichiarazione di avvenuto utilizzo e le dichiarazioni sostitutive di emergenza devono essere conservati per almeno 5 anni presso il sito di produzione del materiale escavato o presso la sede legale del proponente e, se diverso, dell'esecutore.

### La "normale pratica industriale" (lett. c)

Costituiscono un trattamento di normale pratica industriale quelle operazioni, anche condotte non singolarmente, alle quali può essere sottoposto il materiale da scavo, finalizzate al miglioramento delle sue caratteristiche merceologiche per renderne l'utilizzo maggiormente produttivo e tecnicamente efficace.

- deve essere dimostrata dal proponente dell'opera tramite il Piano di Utilizzo del materiale da scavo, che va presentato almeno 90 giorni prima dell'inizio dei lavori di realizzazione dell'opera (anche esclusivamente in via telematica).

In particolare il Piano di utilizzo deve riportare (in conformità all'allegato 5): ubicazione dei siti di produzione e di utilizzo, individuazione dei processi industriali, operazioni di normale pratica industriale, modalità di esecuzione, eventuali depositi intermedi, percorsi, inquadramento dell'operazione a livello territoriale, urbanistico, geologico ed idrogeologico.

La qualifica di sottoprodotto delle terre da scavo viene meno ai sensi del Dm 161/2012:

a) alla scadenza del termine di validità del Piano;

b) in caso di violazione del Piano;

c) in caso di violazione delle altre condizioni stabilite dal regolamento.

verrà predisposto un tariffario nazionale da applicare ai proponenti, con l'individuazione di un costo minimo e un costo proporzionale ai volumi di materiale da scavo. Fino ad allora, saranno i tariffari delle Arpa/Appa a definire i costi.

### Dichiarazione di avvenuto utilizzo – D.A.U.

L'avvenuto utilizzo del materiale escavato in conformità al Piano di Utilizzo è attestato dall'esecutore tramite una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (si veda l'allegato 7 del Dm) inviata entro il termine di validità dello stesso Piano.

In particolare il dm 161/12 riporta un elenco meramente esemplificativo delle operazioni che rientrano tra le operazioni di normale pratica industriale delle terre da scavo:

- la selezione granulometrica del materiale da scavo;
- la riduzione volumetrica mediante macinazione;
- la stabilizzazione a calce, a cemento o altra forma idoneamente sperimentata per conferire ai materiali da scavo le caratteristiche geotecniche necessarie per il loro utilizzo, anche in termini di umidità, concordando preventivamente le modalità di utilizzo con l'Arpa o Appa competente in fase di redazione del Piano di Utilizzo;

- la stesa al suolo per consentire l'asciugatura e la maturazione del materiale da scavo al fine di conferire allo stesso migliori caratteristiche di movimentazione, l'umidità ottimale e favorire l'eventuale biodegradazione naturale degli additivi utilizzati per consentire le operazioni di scavo;
- la riduzione della presenza nel materiale da scavo degli elementi/materiali antropici (ivi inclusi, a titolo esemplificativo, frammenti di vetroresina, cementiti, bentoniti), eseguita sia a mano che con mezzi meccanici, qualora questi siano riferibili alle necessarie operazioni per esecuzione dell'escavo.

## I "requisiti di qualità ambientale" (lett. d)

La caratterizzazione ambientale dei materiali di scavo è l'attività svolta per accertare la sussistenza dei requisiti di qualità ambientale dei materiali da scavo in conformità a quanto stabilito dagli allegati 1 e 2".

Tale operazione deve essere svolta dal proponente in fase progettuale, e comunque prima dell'inizio dello scavo.

Il dm 161712 riporta:

- nell'allegato 2 le procedure di campionamento in fase di progettazione che devono essere riportate nel Piano di Utilizzo;
- nell'allegato 4 le procedure di caratterizzazione chimico-fisiche e accertamento delle qualità ambientali dei materiali di scavo.

## Deposito e trasporto del materiale escavato

Il Dm 161/2012 stabilisce che il deposito del materiale escavato in attesa dell'utilizzo deve avvenire all'interno del sito di produzione e dei siti di deposito intermedio (da riportare nel Piano di Utilizzo) e dei siti di desti-

nazione.

Il deposito deve avere le seguenti caratteristiche:

- deve essere fisicamente separato dagli altri rifiuti eventualmente presenti nel sito;
- non può avere una durata superiore alla durata del Piano di Utilizzo (rimane sempre salva la facoltà di presentare un nuovo Piano).

Il trasporto del materiale escavato deve essere accompagnato dalla documentazione prevista all'allegato 6 del regolamento, che va predisposta in triplice copia (esecutore, trasportatore e destinatario) o quadrupla copia (se il proponente e l'esecutore sono diversi).

Inoltre dovrà essere compilato un modulo per ogni automezzo che compie il trasporto dei materiali da scavo a partire da un unico sito di produzione verso un unico sito di utilizzo o di deposito provvisorio previsti da apposito piano di utilizzo.

Questa documentazione di trasporto è equipollente alla scheda di trasporto ex Dlgs 286/2005 e deve essere conservata dai soggetti interessati per cinque anni.

## Disposizioni transitorie

Gli interventi realizzati e conclusi alla data del 6 ottobre 2012 si ritengono esclusi dall'applicazione del nuovo regolamento.

Gli interventi per cui è ancora in corso una procedura ex articolo 186 possono rientrare nella nuova disciplina attraverso la presentazione del Piano di Utilizzo entro il termine ultimo del 4 aprile 2013 (180 giorni dall'entrata in vigore del regolamento) e saranno portati a termine secondo la procedura prevista dal vigente articolo 186 del decreto legislativo n. 152 del 2006.





# È BUON LAVORO SE È SICURO

Da 25 anni pensiamo sempre alla massima Sicurezza.



Farco Group Sede  
Tarbole Casaglia (BS)  
Via Artigianato, 9  
Tel. 030.21.50.044  
info@farco.it

[www.farco.it](http://www.farco.it)

Farco Group Mantova  
Marmirolo (MN)  
Via Achille Grandi, 3  
Tel. 0376.29.46.02  
mantova@farco.it



**FARCO**  
GROUP

AZIENDA SICURA DAY

AS  
DU

