

aprile  
2010

# @ Scuola di Prevenzione

newsletter

626 informa

n. 82

**dal D. Lgs 626/94 al D. Lgs 81/08 (Testo Unico)**

*la news mensile che da anni aggiorna il personale scolastico sulla normativa e sugli adempimenti che, nel campo della sicurezza, interessano il mondo della scuola per una nuova cultura della prevenzione per una sicurezza" in progress"*

newsletter predisposta da Giuseppe Esposito – Ufficio Prevenzione e Sicurezza – USP di NAPOLI  
collaborazione tecnica di Davide Varini e Renata Amoroso – USR per la Campania - impaginazione grafica di Francesco Mennitto – USP di Napoli  
per contatti e-mail: [peppe.esposito.na@istruzione.it](mailto:peppe.esposito.na@istruzione.it) tel. 081 5576296

Il Coordinamento Tecnico delle Regioni in collaborazione con l'ISPESL ha recentemente aggiornato il documento **"Decreto Legislativo 81/2008, Titolo VIII, Capo I, II, III, IV e V sulla prevenzione e protezione dai rischi dovuti all'esposizione ad agenti fisici nei luoghi di lavoro - Indicazioni operative"** completando con le indicazioni relative al Capo V "Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali"

Come è noto proprio a fine di questo mese (il 26 aprile, per l'esattezza) entrerà in vigore il Capo V del Titolo VIII il cui differimento era stato previsto dall'art. 306 del D. Lgs. 81/2008.

Dal 26 aprile, dunque, vi sarà l'obbligo per il datore di lavoro di valutare il rischio derivante dall'esposizione a radiazioni ottiche artificiali durante il lavoro, con particolare riguardo ai rischi dovuti agli effetti nocivi sugli occhi e sulla cute.

Nello specifico gli obblighi a carico del datore di lavoro sono:

- Valutare, e se necessario, calcolare o misurare i livelli di radiazioni ottiche a cui i lavoratori sono esposti;
- Tenere conto dell'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre i valori di esposizione;
- Individuare eventuali metodi di riduzione dell'esposizione;
- Provvedere ad attività di informazione e formazione dei lavoratori.

**LA GIUSTIFICAZIONE** - Appare sempre opportuno indicare, nel DVR, quando non vi sono rischi dovuti all'esposizione a radiazioni ottiche artificiali nel proprio luogo di lavoro, (continua a pag. 4)

Sul sito dell'INAIL sono pubblicati i dati definitivi degli infortuni avvenuti nel 2008 nel mondo della scuola pubblica e privata dove insegnanti e studenti godono di una copertura assicurativa.

Gli studenti sono circa 9 milioni i bambini e per loro è prevista una copertura assicurativa nell'ambito delle attività svolte in palestre e laboratori. Dai dati del 2008 emerge che:

- ogni anno vengono presentate oltre 90mila denunce di infortunio (più di 6 mila riguardano studenti stranieri) e, di queste, 250 vengono indennizzate per inabilità permanente;
- nel 2008, si è registrato un aumento dell'1,6%, rispetto al 2007, aumento che ha raggiunto il 13% per gli studenti stranieri;
- 6 infortuni su 10 riguardano i maschi;

(continua a pag. 2)

## SOMMARIO

Linee guida ISPESL Rischio radiazioni ottiche....	pag. 1
Dati 2008 infortuni nella scuola.....	pag. 1
Denunce di infortunio – modalità invio....	pag. 2
Conferenza su rischio stress.....	pag. 4
Guida operativa rischio stress lavoro-correlato	pag. 5
Ritiro norma EN ISO 4869-4 (DPI rumore).....	pag. 7
29 aprile – Giornata mondiale per la sicurezza	pag. 8
Aggiornamento elenco malattie professionali....	pag. 8
Tenuta documentazione sicurezza.....	pag. 9
Cosa fare se il RSPP è in congedo per maternità?	pag. 9

## ALLEGATI A RICHIESTA

Dati INAIL 2008 su infortuni nelle scuole  
Indicazioni operative su Rischio Fisico (agg. a 3/2010)  
Guida operativa su "rischio stress"  
Decisione Commissione Europea ritiro EN ISO 4869-4  
DM Ministero Difesa 12/11/2002  
Nuovo elenco malattie professionali



**Direzione Regionale Campania – Ufficio Prevenzione**  
Spazio a cura del dott. Claudio De Filippis

(continua da pag. 1)

- 1 caso su due avviene al nord (il secondo al centro/sud);
- cause: il 23% degli studenti infortunati è caduto, il 19% ha urtato ostacoli, il 17% è stato colpito. Gli insegnanti sono circa 978mila, metà dei quali ha un'età compresa tra 50 e 60 anni, mentre poco più del 10% ha un'età tra i 25 ed i 40 anni. La tutela assicurativa dell'INAIL scatta per tutti i docenti che, per lo svolgimento della propria attività didattica, fanno uso di macchine elettriche o frequentano un ambiente dove queste sono presenti; svolgono esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche ed esercitazioni di lavoro (comprese l'educazione fisica e l'attività ludico-motoria). L'assicurazione si estende anche agli infortuni in itinere (percorso casa-scuola-casa). Dai dati emerge che:
  - sono quasi 13.900 le denunce di infortunio (in crescita rispetto al 2007), di cui l'85% riguarda le donne;
  - i docenti più colpiti hanno mediamente tra i 40 ed i 60 anni di età, con la particolarità di punte tra i 50 ed i 60 al sud;
  - la frequenza degli infortuni in itinere (20% contro l'11% del complesso degli infortuni) evidenzia quanto sia rilevante il fenomeno della mobilità.

*Chi è interessato a ricevere i dati completi sugli infortuni accaduti nelle scuole e sulle cause che li hanno determinati, può richiedere il documento INAIL, in formato .pdf (74 Kb) inviando una mail all’Ufficio Prevenzione e Sicurezza dell’USP di Napoli.*

**DENUNCE DI INFORTUNIO – MODALITA’ E TEMPISTICA DELL’INVIO DELLA COMUNICAZIONE ALL’INAIL DA PARTE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE**

Con nota del 1 aprile u.s., prot. n. 12, la sede INAIL di Napoli ha comunicato all’Ufficio Scolastico Provinciale di Napoli alcune problematiche relative “all’invio delle denunce di infortunio sul lavoro da parte delle scuole napoletane”.

Nella nota l’Istituto rileva che nell’ultimo trimestre vi è stato un rilevante incremento delle violazioni ex art. 53 dpr 1124/1965 a carico degli Istituti scolastici per tardivo invio delle denunce di infortunio.

La nota, a firma della dott.ssa Giovanna Iovino, rammenta che l’invio deve avvenire entro due giorni da quando il datore di lavoro ha ricevuto il primo certificato medico recante prognosi superiore a tre giorni.

Se la spedizione avviene tramite posta raccomandata la data di accettazione da parte dell’Ufficio postale deve risultare dalla busta contenente la denuncia di infortunio.

Per non incorrere nelle sanzioni previste dalla legge, gli Istituti scolastici devono anche inviare, via fax, un’anteprima della denuncia di infortunio entro i termini previsti, con riserva di trasmettere successivamente a mezzo posta l’originale della documentazione.

Le scuole della provincia di Napoli dovranno quindi utilizzare i numeri di fax messi a disposizione dall’Istituto (la nota dell’INAIL è stata già inviata, via mail, a tutti i dirigenti scolastici della Provincia di Napoli).

***Di seguito si riportano ulteriori indicazioni tratte dal sito dell'INAIL sulle modalità di invio della denuncia di infortunio.***

La denuncia di infortunio deve sempre essere presentata all'INAIL competente dal datore di lavoro (indipendentemente da ogni valutazione personale sul caso), entro due giorni da quello in cui ha ricevuto il primo certificato medico con prognosi che comporta astensione dal lavoro superiore a tre giorni.

Per Sede INAIL competente si intende quella nel cui ambito territoriale rientra il domicilio dell'assicurato (Delibera CS n. 446 del 17 giugno 2004).

Quando la denuncia di infortunio interessa un lavoratore parasubordinato la sezione relativa al datore di lavoro deve intendersi riferita al committente. Qualora i dati salariali non siano disponibili all'atto della denuncia gli stessi dovranno essere comunicati successivamente, con l'indicazione del cognome, nome, data di nascita e la data dell'infortunio.

**IL DATORE DI LAVORO:**

- non è tenuto ad inviare la denuncia in caso di infortunio con prognosi fino a tre giorni;
- è sollevato dall'onere dell'invio contestuale del certificato medico, qualora abbia tempestivamente provveduto alla trasmissione della denuncia di infortunio per via telematica (Decreto Ministeriale 15 luglio 2005);
- se la prognosi si prolunga oltre il terzo giorno, deve inviare la denuncia entro due giorni dalla ricezione del nuovo certificato;
- in caso di infortunio che comporta la morte o il pericolo di morte, deve inviare un telegramma entro 24 ore.

L'Istituto deve richiedere l'invio del certificato medico al datore di lavoro nelle sole ipotesi in cui non lo abbia già ricevuto dall'infortunato o dal medico certificatore.

Il datore di lavoro, per gli infortuni con prognosi superiore a 3 giorni, deve inviare, entro due giorni, copia della denuncia all'Autorità locale di P.S. del luogo dove è avvenuto l'infortunio. Nei comuni in cui mancano gli uffici della Polizia di Stato (Commissariato o Questura), la denuncia d'infortunio deve essere presentata al Sindaco (art. 54, D.P.R. n. 1124/1965). Per tale adempimento occorre compilare il quadro presente sulla copia da presentare alla Pubblica Sicurezza e su quella per il datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve indicare il codice fiscale del lavoratore. In caso di indicazione mancata oppure inesatta, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa di euro € 25,82 (L. 251/1982, art. 16).

In caso di denuncia mancata, tardiva, inesatta oppure incompleta è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da € 258 a € 1549 (D.P.R. n. 1124/1965, art. 53 e L. 561/1993, art. 2, comma 1, lett. B).

Per le violazioni contestate a partire dal 1° gennaio 2007 è prevista la quintuplicazione delle sanzioni amministrative (L. 296/06, art. 1, comma 1177).

Per tali ipotesi i nuovi importi sono i seguenti:

- denuncia mancante, tardiva, inesatta o incompleta da euro 1290 a euro 7745;
- codice fiscale mancante o inesatto euro 129.

La presente denuncia telematica può essere usata per gli infortuni avvenuti ai lavoratori :

- dell'industria, dell'artigianato, del terziario e altro;
- delle Pubbliche Amministrazioni titolari di specifico rapporto assicurativo con l'Istituto.

**Il servizio non è ancora attivo per i lavoratori:**

- subordinati a tempo indeterminato dell'agricoltura;
- **dipendenti della Pubblica Amministrazione alle quali si applica la "gestione per conto" e, pertanto, non intestatarie di alcuna Posizione assicurativa territoriale (P.a.t.);**
- **studenti delle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado.**

Si ricorda che il lavoratore: deve informare immediatamente il datore di lavoro (o il preposto all'azienda) di qualsiasi infortunio subito per evitare la perdita del diritto all'indennità relativa ai giorni precedenti la segnalazione (art. 52, D.P.R. n. 1124/1965).

(continua da pag. 1)

una **giustificazione** secondo cui la natura e l'entità dei rischi riscontrati non rendono necessaria una valutazione più dettagliata.

Per radiazioni ottiche si intendono tutte le radiazioni elettromagnetiche nella gamma di lunghezza d'onda compresa tra 100 nm e 1 mm. Lo spettro delle radiazioni ottiche si suddivide in radiazioni ultraviolette, radiazioni visibili e radiazioni infrarosse.

Radiazioni ottiche possono essere emesse, ad esempio, da laser o da particolari attrezzature di lavoro (saldatrici, lampade germicide per la sterilizzazione, lampade per fotoindurimento dei polimeri, lampade LED per fototerapia, metalli incandescenti o vetro fuso, ecc).

Come si vede è plausibile che tra le attrezzature presenti in alcune scuole (ad esempi gli istituti con laboratori meccanici, odontotecnici, chimici, ecc) possa esserci tale rischio.

È dunque opportuno che queste scuole aggiornino, entro il 25 aprile p.v. il DVR.

È da escludersi, invece, la presenza di radiazioni ottiche in presenza illuminazione standard per casa e ufficio, di fotocopiatrici, display, monitor computer, segnaletiche luminose, ecc.

Sono queste le situazioni per le quali il legislatore ha utilizzato il termine "giustificazione" nell'art. 181, comma 3 (ovvero tutte quelle situazioni espositive per le quali non è necessario effettuare un approfondimento della valutazione).

D'altra parte l'approfondimento della valutazione andrà effettuato in tutti i casi in cui gli effetti negativi delle radiazioni ottiche non possono essere ragionevolmente esclusi.

Il documento predisposto dal Coordinamento Tecnico delle Regioni in collaborazione con l'ISPESL è quindi di grande utilità in quanto presenta una serie di risposte ai quesiti che più frequentemente vengono posti ai tecnici del settore.

Un utile aiuto deve essere anche cercato nei manuali di uso e di manutenzione delle apparecchiature presenti nei laboratori e per le quali si sospetta l'emissione di radiazioni ottiche. All'interno di questi manuali è possibile recuperare le informazioni in merito alla possibile emissione di radiazioni ottiche ed alla entità della emissione.

*Chi desidera ricevere le indicazioni operative sui Rischi Fisici (aggiornate all'11 marzo 2010 con le nuove indicazioni per la valutazioni delle radiazioni ottiche) predisposte dal Coordinamento Tecnico delle Regioni in collaborazione con l'ISPESL, può richiederle all'Ufficio Prevenzione e Sicurezza dell'USP di Napoli inviando una mail all'indirizzo indicato nell'ultima pagina della news.*

## LO STRESS IN EUROPA

Quaranta milioni di europei soffrono di stress da lavoro. Una patologia che colpisce, in termini percentuali, il 22% della popolazione attiva nell'Unione Europea che ha delle ripercussioni non solo sulla salute dei lavoratori, ma anche sull'economia. Per questo motivo, infatti, si perdono il 50-60% di tutte le giornate passate in ufficio o in aziende. Per un costo complessivo - in termini economici - di 20 milioni di euro annui. Lo rivela l'ISPESL che, in collaborazione con l'Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro, ha organizzato la nona Conferenza europea dell'Accademia della psicologia del lavoro. Tre diversi momenti di incontro svoltisi a fine marzo a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana, per riflettere sulla gestione dei rischi psicosociali in Italia e in Europa.

Secondo uno studio dell'"European Heart Journal", è stato stimato che solo il trattamento sanitario del disturbo depressivo collegato allo stress incide direttamente sull'economia europea con un dispendio pari a 44 miliardi di euro e indirettamente, in termini di calo di

produttività, con una perdita pari a 77 miliardi di euro. Tra i responsabili della situazione, secondo l'Ispesl, anche i grandi cambiamenti nel mondo del lavoro, a partire dall'introduzione di nuove tecnologie fino alla diffusione di nuove forme contrattuali flessibili. Elementi che non solo hanno provocato un profondo mutamento dell'organizzazione del lavoro, ma hanno anche introdotto nuovi rischi professionali. Le cause dello stress - precisa l'Istituto in una nota - sono da attribuire a uno squilibrio percepito tra gli impegni che l'ambiente fisico e sociale impone di fronteggiare e la propria capacità (percepita) di affrontarli. Quando si sperimenta una condizione di questo tipo nella realtà lavorativa si parla di stress lavoro-correlato. La ricerca ha mostrato che gli agenti che causano questo tipo di stress sono molteplici, ma riconducibili principalmente alla tipologia di professione, all'organizzazione del lavoro e al modo in cui sono gestite le risorse umane nel contesto lavorativo.

### **GUIDA OPERATIVA PER IL RISCHIO STRESS**

In relazione alle disposizioni normative previste dall'art. 28 D.Lgs 81/08 s. m. i. in tema di valutazione dello stress lavoro-correlato, il Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro ha ritenuto necessario attivare uno specifico gruppo di lavoro, affidandone il coordinamento alla regione Lazio.

A seguito dell'invito a partecipare ai lavori del gruppo esteso a tutte le Regioni e Province Autonome, hanno dato la loro adesione (oltre al Lazio) Abruzzo, Emilia-Romagna, Liguria, Lombardia, Marche, Toscana e Veneto. Il gruppo si è insediato il 16 dicembre 2009 a Roma. In tale data è stata individuata la documentazione di riferimento, compresi gli indirizzi e le proposte già elaborate dalle singole regioni, ai quali il gruppo si è ispirato per la predisposizione della guida

operativa. La stesura dei singoli capitoli è stata affidata ai membri del gruppo secondo un criterio che valorizzava i documenti già adottati da alcune regioni. Gli elaborati via via prodotti sono stati discussi in riunioni dell'intero gruppo con cadenza mensile.

Il lavoro ha richiesto in totale quattro incontri, nell'ultimo dei quali, il 15 marzo 2010, a Firenze, si è arrivati alla stesura definitiva del documento.

La guida operativa è stata approvata il 25 marzo 2010.

La regione Lombardia ha approvato il documento esprimendo alcune riserve che sono riportate in appendice.

**(di seguito si riporta il paragrafo "AMBITO DI APPLICAZIONE" - estratto dalla Guida Operativa predisposta dal Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro).**

Il riferimento di partenza per l'elaborazione di indicazioni operative da fornire a tutte le imprese è stato l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (ndr). Dalla lettura del testo si possono estrapolare i seguenti punti da tenere ben presenti:

- a) lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. Vi è quindi un interesse comune ad affrontare la tematica e la necessità di una azione congiunta. Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche vantaggi economici e sociali per tutti;
- b) il pericolo stress lavoro-correlato, e il relativo possibile rischio, può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore. Non è possibile quindi escludere a priori, per nessuna realtà lavorativa, la necessità di procedere ad una qualche valutazione in merito;
- c) il tema specifico delle molestie e della violenza sul posto di lavoro non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato, ma richiedono un accordo successivo. E' tuttavia evidente che molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in

organizzazioni inadeguate, anche senza una precisa volontarietà lesiva. Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori di stress legati all’organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l’esercizio di forme di violenza di natura intenzionale;

d) lo stress lavoro-correlato di cui si parla nell’accordo è definito e delimitato dall’accordo stesso:

- in linea generale lo stress identifica una condizione in cui l’individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell’ambiente;

- nell’ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative;

- non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato è causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l’inadeguata gestione dell’organizzazione e dell’ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...;

- acquista rilevanza una situazione di tensione prolungata nel tempo (non brevi e circoscritti periodi di disfunzioni organizzative, che possono transitoriamente verificarsi in qualsiasi contesto lavorativo);

- la risposta individuale può essere molto variabile rispetto a situazioni stressanti simili.

Viene quindi demarcato il confine tra stress lavoro-correlato e stress dovuto ad altri fattori della vita della persona. La variabilità individuale di risposta allo stress, pur dovendo essere presa in considerazione quale condizione di possibile ipersuscettibilità, non può in alcun modo portare ad attribuire all’individuo la responsabilità dello stress lavoro-correlato (su questo punto l’accordo è molto chiaro);

e) indicatori predittivi (non esaustivi) di stress lavorativo possono essere:

- un alto tasso di assenteismo;
- una elevata rotazione del personale;
- frequenti conflitti interpersonali o lamentele;

f) l’analisi da condurre per valutare il fenomeno può riguardare:

- la gestione dell’organizzazione e dei processi di lavoro (orari, carichi di lavoro,

- autonomia, competenze, requisiti...);

- le condizioni di lavoro e ambientali (comportamenti illeciti, rischi chimici e fisici...);

- la comunicazione (sulle richieste, sulle prospettive, sui cambiamenti...);

- i fattori soggettivi (tensioni, sensazioni, percezioni...).

L’elenco non è esaustivo, ma ben rappresenta la tipologia dei fattori lavorativi da prendere in esame, gli stessi peraltro su cui il datore di lavoro ha la concreta possibilità di intervenire per apportare gli eventuali correttivi, anche mediante la collaborazione delle altre figure aziendali;

g) le misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress lavoro-correlato possono essere sia collettive (rivolte alla generalità dei lavoratori o a gruppi omogenei), sia individuali (mirate per uno o pochi lavoratori, in quanto unici ad essere esposti a condizioni di rischio da stress o, in quanto ipersuscettibili, a condizioni stressanti comuni a tutti). Esempi di misure sono:

- chiarezza nella comunicazione di obiettivi e di ruoli;

- adeguato sostegno dalla dirigenza;

- adeguati livelli di responsabilità e controllo sul lavoro;

- miglioramenti nella gestione dell’organizzazione e dei processi di lavoro;

- miglioramenti delle condizioni e degli ambienti di lavoro;

- adeguata formazione (sulle cause dello stress lavoro-correlato e le misure per affrontarlo);

- informazione e consultazione dei lavoratori, anche attraverso i rappresentanti per la sicurezza;

h) la valutazione dello stress lavoro-correlato, con le misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, rientra nel più generale processo di valutazione di tutti i rischi ed è un compito del datore di lavoro, da svolgere con la partecipazione e la collaborazione dei

lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. L'aspetto della partecipazione dei lavoratori, in questo caso, appare più decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi. La lettura dell'organizzazione del lavoro (contesto e contenuto) e delle dinamiche interpersonali non può essere fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro; il contributo dei lavoratori aiuta a rappresentare la realtà delle condizioni lavorative sia nel ricostruire gli aspetti organizzativi, sia nel fornire il contributo derivante dalle percezioni che ognuno ha del proprio vissuto rispetto all'organizzazione stessa. Inoltre l'efficacia delle misure di tutela individuate sarà direttamente proporzionale al livello di consultazione e condivisione delle scelte operate tra direzione aziendale e lavoratori.

*Chi desidera ricevere la Guida (in formato pdf, 1,23 Mb) può richiederla all'Ufficio Prevenzione e Sicurezza dell'USP di Napoli, inviando una mail all'indirizzo indicato nell'ultima pagina della news.*

#### **RITIRO NORMA EN ISO 4869-4: 2000**

Con la decisione della Commissione Europea del 18 marzo 2010 la norma EN ISO 4869-4: 2000 «Acustica — Dispositivi individuali di protezione dell'udito — parte 4: Misurazione dei livelli effettivi di pressione sonora all'interno delle cuffie destinate alla riproduzione del suono (ISO/TR 4869-4: 1998)» è stata ritirata dall'elenco delle norme armonizzate pubblicato nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Il ritiro della norma è avvenuto a seguito di una obiezione formale nei confronti della norma formulata dalla Germania, motivata col fatto che la norma EN ISO 4869-4: 2000 non soddisfa i requisiti di cui all'allegato II della direttiva 89/686/CEE, giacché il metodo di prova per cuffie fonoassorbenti con risposta in funzione

del livello sonoro specificato dalla norma in questione tende a sovrastimare l'efficacia del protettore auricolare sottoposto a prova, e i suoi risultati non sono rappresentativi per l'esposizione dell'utilizzatore, né sono riproducibili.

La conseguenza di detto ritiro è che la conformità alle norme nazionali pertinenti che recepiscono la norma armonizzata EN ISO 4869-4: 2000 non conferisce più presunzione di conformità ai requisiti essenziali della direttiva 89/686/CEE,

*Chi è interessato a ricevere copia della decisione della Commissione Europea del 18 marzo 2010 (in formato .pdf, 699 Kb) può richiederla all'Ufficio Prevenzione e Sicurezza dell'USP di Napoli, inviando una mail all'indirizzo indicato nell'ultima pagina della news.*

#### **RIORGANIZZAZIONE COMANDO CARABINIERI PER LA TUTELA DEL LAVORO**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 52 del 4 Marzo 2010 è stato pubblicato il Decreto del Ministero della Difesa del 12 novembre 2009 riguardante la "Riorganizzazione del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro". Il decreto istituisce un nuovo Comando per la tutela del lavoro, a cui vengono attribuiti poteri ispettivi e di vigilanza per l'applicazione delle norme in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale.

L'inserimento di appartenenti all'Arma presso gli Ispettorati del Lavoro risale al 1937, con il Regio Decreto Legge 13 maggio n. 804 art. 2, con cui venivano assegnati militari dell'Arma per i servizi di vigilanza per l'applicazione delle leggi sul lavoro.

Il 1 ottobre 1997 - in ottemperanza al D.M. 31 luglio 1997 di cui alla Legge 28 novembre 1996 n. 608, art. 9 bis, comma 14 - il Comando Generale dell'Arma ha istituito il Comando Carabinieri Ispettorato del Lavoro, inquadrando in esso i Nuclei Carabinieri Ispettorato del Lavoro, già preesistenti,

gerarchicamente alle sue dipendenze.

Dal 20 aprile 2006 il Comando ha assunto l'attuale denominazione.

**Il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro** è stato istituito per poter esercitare la vigilanza sull'applicazione delle leggi in materia di lavoro e previdenza sociale nelle aziende industriali, commerciali, negli uffici, nell'agricoltura ed in genere ovunque è previsto un lavoro stipendiato.

I Carabinieri di questo Reparto specializzato hanno la qualifica di **ispettori del lavoro** e operano al fine di garantire il rispetto della normativa di settore. Al riguardo, particolare attenzione viene posta al contrasto del cosiddetto "lavoro nero" considerato una delle principali cause degli infortuni e quindi anche delle cosiddette morti bianche.

Il nuovo Comando avrà una sede centrale, a Roma, e quattro sedi periferiche dislocate a Milano, Roma, Napoli e Palermo, alle quali sarà dato il compito di coordinare i 101 nuclei carabinieri di "ispettorato del lavoro" presenti sul territorio nazionale. Il nuovo Comando avrà una dotazione organica complessiva di 506 unità, che saranno selezionate secondo appropriati criteri e quindi adeguatamente formate per l'attività ispettiva.

Le strutture del nuovo Comando e le relative articolazioni saranno definite dal Comando generale dell'Arma dei Carabinieri, di concerto con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, tenuto conto della necessità di dipendenza funzionale dallo stesso ministero, nonché d'intesa con la Regione siciliana per quanto di autonoma competenza.

*Chi desidera ricevere copia del Decreto del Ministero della Difesa del 12 novembre 2009 (in formato .pdf, 35 Kb) può richiederlo all'Ufficio Prevenzione e Sicurezza dell'USP di Napoli, inviando una mail all'indirizzo indicato nell'ultima pagina della news.*

**28 APRILE  
GIORNATA MONDIALE PER LA  
SICUREZZA**

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è l'agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne. I suoi principali obiettivi sono: promuovere i diritti dei lavoratori, incoraggiare l'occupazione in condizioni dignitose, migliorare la protezione sociale e rafforzare il dialogo sulle problematiche del lavoro.

Come ogni anno, dal 2003 ad oggi, l'ILO celebra la Giornata mondiale per la sicurezza al fine di richiamare l'attenzione sull'importanza della prevenzione degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali, lanciando una campagna di sensibilizzazione su temi di vasta diffusione. Quest'anno il tema dell'ILO riguarda ***i rischi emergenti e i modelli di prevenzione in un mondo del lavoro in evoluzione***, tenendo presenti le attuali sfide globali e il nuovo contesto della pratica in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

In Europa il mondo del lavoro è dinamico. Non si assiste soltanto a nuovi rischi e pericoli emergenti, ma sta cambiando anche il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore, l'aspetto demografico della forza lavoro europea, i modelli di lavoro e i tipi di lavoro. A loro volta questi cambiamenti incidono su come deve essere gestita la sicurezza e la salute sul lavoro a livello regionale, nazionale, internazionale e nei luoghi di lavoro.

Alla campagna dell'ILO ha aderito anche l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Il 28 aprile è anche la Giornata in cui le organizzazioni dei lavoratori commemorano i morti sul lavoro.

### **NUOVO ELENCO MALATTIE PROFESSIONALI**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 74 del 1 aprile 2010, Supplemento Ordinario n. 66, è stato pubblicato, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'aggiornamento dell'elenco

delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia.

Il nuovo elenco delle malattie professionali viene pubblicato ai sensi e per gli effetti dell'articolo 139 del testo unico approvato, con Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 30 giugno 1965, e successive modifiche, che integra il Decreto Ministeriale dell'11/12/2009 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 65, del 19/3/2010.

È interessante notare che il fumo passivo è inserito all'interno dell'elenco che contiene le miscele pericolose in grado di arrecare danni all'essere umano (codice 44 – attività lavorative che espongono a fumo passivo).

*Chi è interessato a ricevere il nuovo elenco delle malattie professionali (in formato .pdf 1,70 Mb) può farne richiesta all'Ufficio Prevenzione e Sicurezza dell'USP di Napoli, inviando una mail all'indirizzo indicato nell'ultima pagina della news.*

#### **TENUTA DOCUMENTAZIONE SICUREZZA**

L'art. 53 del D. Lgs. n. 81/2008 riguarda la tenuta della documentazione prevista dal Testo Unico sulla sicurezza.

Il comma 5 del suddetto articolo prevede che "Tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro può essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico. Ferme restando le disposizioni relative alla valutazione dei rischi, le modalità per l'eventuale eliminazione o per la tenuta semplificata della documentazione di cui al periodo che precede sono definite con successivo decreto, adottato, previa consultazione delle parti sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto". Di proroga in proroga si è arrivati allo scorso 25 marzo, giornata in cui il

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha iniziato la consultazione delle parti sociali in ordine ai contenuti del decreto in base al quale, come previsto all'articolo 53, comma 5, del "Testo Unico", verrà operata la semplificazione di adempimenti meramente burocratici a carico delle imprese (oltre che ai contenuti del provvedimento per la semplificazione degli adempimenti per le imprese agricole che occupino lavoratori stagionali).

A breve potrebbero esserci, quindi, nuove modifiche al D. Lgs n. 81/2008, che stavolta andranno a semplificare il quadro normativo, eliminando una serie di adempimenti burocratici a carico delle imprese.

La news, come sempre, terrà informati i propri lettori sulle possibili semplificazioni previste con i nuovi decreti.

#### **COSA FARE SE IL RSPP E' ASSENTE PER DIVERSI MESI?**

Il Ministero del Lavoro ha predisposto un'area nella quale risponde alle domande più frequenti (F.A.Q.) in merito al Testo Unico sulla sicurezza. Tra le domande presenti ve ne è una che, pur non riguardando nello specifico le istituzioni scolastiche, presenta una interessante risposta.

*La domanda è : In aziende con obbligo di servizio di prevenzione e protezione interno, quali sono le disposizioni che regolano la sostituzione del RSPP in congedo di maternità?*

La domanda, come detto, non riguarda nello specifico le scuole, perché, come è noto, il RSPP obbligatoriamente interno è previsto dall'art. 31, comma 7, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, solo per determinati e specifici luoghi di lavoro (e la scuola non è inclusa in questo elenco).

La risposta data al quesito è la seguente:

"Nella trattazione della fattispecie in esame è opportuno, in via preliminare, individuare l'esatto significato da attribuire al termine Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione "interno" di cui Al riguardo è possibile

ipotizzare che il legislatore abbia inteso riferirsi al fatto che i componenti del servizio di prevenzione e protezione, compreso il RSPP, devono far parte obbligatoriamente dell'organico interno all'azienda (a prescindere dalla tipologia del contratto di lavoro, e, quindi, ad esempio, anche con forme di collaborazione a progetto) ovvero essere necessariamente legati al datore di lavoro da un vincolo di subordinazione continuativa.

**Un'interpretazione logica e non meramente formale della norma** in esame porta a propendere per la prima soluzione, atteso che il T.U. non si riferisce in maniera esplicita ai dipendenti dell'azienda. Atteso che, in generale, i compiti facenti capo al RSPP richiedono una presenza assidua ed un'azione continua e tenuta, inoltre, conto della peculiare natura nonché dell'entità delle attività di settore svolte dalle aziende per le quali è prevista l'istituzione di un SPP interno, appare plausibile ritenere che il datore di lavoro possa procedere alla sostituzione temporanea della RSPP in "astensione obbligatoria o facoltativa per maternità", ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 151/2001.

A tal scopo il datore di lavoro potrà ricorrere, mediante contratto a termine (ad es. di somministrazione), ad un "sostituto interno" e solo ove ciò non sia possibile (per mancanza di personale interno che abbia i requisiti di professionalità e di esperienza richiesti dall'art. 32 del T.U.), potrà fare ricorso ad un "sostituto esterno", così come previsto dall'art. 31, comma 3, ad integrazione dell'azione di prevenzione e protezione del servizio."

**(fonte: Ministero del Lavoro - 31 marzo 2010 ).**

La problematicità esposta nel quesito potrebbe presentarsi anche nella scuola laddove un RSPP interno (ovvero facente parte del personale in servizio nella scuola) usufruisse del congedo per gravidanza e puerperio.

Per ovviare a questa momentanea assenza dal servizio, quando la stessa si protrae per molti mesi (in particolare

quando l'assenza per gestazione e puerperio si somma con l'assenza per accudire il nascituro nei primi mesi di vita) il Datore di lavoro può utilizzare diverse alternative.

Può autonomarsi, per il tempo strettamente necessario, RSPP, ai sensi dell'art. 34 del TU, se in possesso della formazione prevista dalla normativa vigente (in attesa delle nuove indicazioni che dovrà fornire la Conferenza Stato-regioni la formazione prevista è ancora quella stabilita dal DM 16 gennaio 1997, purché aggiornata con specifici corsi di aggiornamento). Altra possibilità è quella di far frequentare (preventivamente) ad uno o più addetti al SPP il modulo C, in modo che, all'occorrenza, uno di questi possa surrogare il RSPP in maternità per il periodo di assenza.

Infine, naturalmente, è possibile individuare un RSPP esterno, secondo le modalità previste all'art. 32, comma 9. La sostituzione del RSPP, quando questi si trova in congedo per diversi mesi, più che rappresentare una esigenza finalizzata a non incorrere in sanzioni (cosa che potrebbe anche non essere automatica in quanto il luogo di lavoro scuola non è identificato come luogo che deve avere obbligatoriamente un RSPP in sede) deve essere vista come una possibilità da valutare concretamente al fine di garantire sempre il perfetto funzionamento del SPP e dell'organizzazione predisposta, all'interno della scuola, per prevenire e proteggere dai rischi.

***Per contatti:***

**Ufficio Prevenzione e Sicurezza  
Ufficio Scolastico Provinciale  
di Napoli**

**tel. 081 55 76 296**

**mail: [peppe.esposito.na@istruzione.it](mailto:peppe.esposito.na@istruzione.it)**