

# INFORMA SALUTE

APRILE 2012



In questo numero:

La tutela delle lavoratrici gestanti



Infortuni in itinere in bicicletta: sono indennizzabili?

Manutenzione e i sistemi di gestione della sicurezza



Le notizie in Breve

Le News in breve con i collegamenti ai siti di riferimento



Comitato di Redazione:  
Alessandro Pagani CISL

045 8096014

Gabriele Bozzini UIL

045 8873122

Maurizio Tiano CGIL

045 8674669

# La tutela delle lavoratrici gestanti

## *In che cosa consiste concretamente*

Di Anna Guardavilla

Estratto da rivista Ambiente e Lavoro n°22

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

### **Secondo il diritto italiano:**

“La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l’adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose.

Protegge la maternità, l’infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo” (Art. 31 Cost.).

“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana” (Art. 32 Cost.).



“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce

ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione” (Art. 37 Cost.).

In particolare... Qual è il testo normativo di riferimento sulla maternità?

E’ il D.Lgs. 151/2001 (“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, di seguito indicato come “Testo Unico sulla maternità”), che disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità. Cosa si intende per “congedo di maternità” o “congedo di paternità”?

Si intende rispettivamente l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore, laddove il congedo di quest’ultimo è fruito in alternativa al congedo di maternità.



Come è regolata la sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo?

Il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Sono previste misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza?

Sì, sono previste a favore delle lavoratrici che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, per il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, ed a favore delle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento di sette mesi di età.

Vi sono lavori vietati alle donne in gravidanza?

Sì: è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri riportati nell'Allegato A al Testo Unico sulla maternità. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'Allegato B del medesimo Testo Unico.

A quali mansioni è addetta la lavoratrice per il periodo del divieto?

E' addetta ad altre mansioni; nel caso in cui invece non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

Che livello di retribuzione percepisce la lavoratrice per il periodo in cui è addetta ad altre mansioni?

La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Qualora la lavoratrice sia invece adibita a mansioni equivalenti o superiori, si applica l'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori.

In base a quali criteri vengono adottate le misure di prevenzione e protezione per le donne in gravidanza da parte del datore di lavoro?

Nell'ambito della valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 626/94, il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro (previste dall'Allegato C del Testo Unico sulla maternità), individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Il datore di lavoro ha inoltre l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro Rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Cosa accade se i risultati della valutazione rivelano un rischio per la salute e la sicurezza delle lavoratrici? Il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro o, qualora ciò non fosse possibile per motivi organizzativi o produttivi, adibendo la lavoratrice ad altre mansioni (previa contestuale informazione per iscritto al Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio che, qualora lo ritenga opportuno, può disporre l'interdizione dal lavoro).

Le donne in gravidanza possono essere esposte a radiazioni ionizzanti?

Per l'esposizione a radiazioni ionizzanti sussiste il divieto di lavoro in zone classificate, o comunque in aree in cui il nascituro sarebbe esposto a dosi superiori a 1mSv.

Quali sono gli aspetti lavorativi più critici per le donne in gravidanza?

La Comunicazione della Commissione sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85/CEE del Consiglio) li ha definiti nel modo seguente:

Aspetti della gravidanza che possono richiedere adattamenti dell'organizzazione del lavoro

Le lavoratrici gestanti hanno diritto ad effettuare controlli clinici sull'evoluzione della gravidanza

durante l'orario di lavoro?

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per poter fruire di tali permessi, è sufficiente che presentino al datore di lavoro apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.



In quale periodo è collocato il congedo di maternità, ovvero l'astensione obbligatoria dal lavoro?

E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salva la facoltà della lavoratrice di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salva sempre la facoltà della lavoratrice di astenersi dal lavoro a

partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto;  
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Tale divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

In quali casi il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, previo accertamento medico, può disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza?

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;  
b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

L'interruzione di gravidanza dà diritto ad assentarsi dal lavoro?

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria (nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194), è considerata a tutti gli effetti come malattia.

Quale documentazione deve presentare la lavoratrice al datore di lavoro?

Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro previsto per i due mesi precedenti la data presunta del parto, la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di

maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto;

la data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Inoltre la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000.

Qual è il trattamento economico e normativo previsto per le lavoratrici in maternità?

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie, e sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sull'indennità di maternità:

- Con sentenza n. 3954/2001 la Cassazione, accogliendo il ricorso di una lavoratrice dipendente ligure costretta a rimanere a casa per qualche mese, trovandosi in stato di gravidanza a rischio aborto, chiarisce innanzitutto che, conformemente a quanto stabilito dalla Corte Costituzionale e dalla Corte di Cassazione, la lavoratrice il cui periodo di astensione obbligatoria coincide solo in parte con la fase lavorativa del rapporto di lavoro a

tempo parziale ha diritto all'indennità di maternità per l'intero periodo di astensione obbligatoria e non soltanto per il periodo di previsto svolgimento dell'attività lavorativa.

La Cassazione rileva che il caso in questione può rientrare tra quelli previsti dalla normativa di tutela delle lavoratrici madri, in quanto l'allontanamento dal lavoro non è frutto di una libera scelta della lavoratrice.

- Con sentenza n. 23420 del 16 dicembre 2004, la Cassazione ha affermato che nel caso di annullamento, anche in sede di autotutela, degli atti della procedura concorsuale sul presupposto della quale è stato stipulato il contratto di lavoro, l'esecuzione della prestazione in base al contratto rende operante, in favore del lavoratore, la disposizione di cui all'art. 2126, comma 1, codice civile, con la conseguenza che qualora nel periodo in cui il contratto è stato eseguito si siano verificate le condizioni per il collocamento della lavoratrice in astensione obbligatoria dal lavoro, il diritto all'indennità di maternità, sorto quale effetto sul piano previdenziale della eseguita prestazione, resta insensibile alle successive vicende del rapporto correlate all'annullamento del provvedimento amministrativo.

- Con sentenza n. 3054 del 16 febbraio 2005, la Cassazione ha affermato che nei contratti di solidarietà "difensiva", si deve escludere che la riduzione di orario, possa costituire una ipotesi di sospensione dal lavoro senza retribuzione, ove siano trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione, nei casi in cui precludano alle lavoratrici madri il diritto all'indennità di maternità. Il congedo di maternità è previsto anche per la

lavoratrice che abbia adottato od ottenuto in affido un bambino?

Sì, purché il bambino abbia un'età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento; il congedo deve comunque essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, invece, il congedo di maternità spetta alla lavoratrice anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età. La lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Tale congedo non comporta indennità né retribuzione.

Sono previsti dei periodi di "riposo" per la lavoratrice madre?

Sì: il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata;

il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Tali periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.

La lavoratrice in gravidanza può essere adibita a svolgere lavoro notturno?

E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Inoltre non sono obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Le lavoratrici possono essere licenziate durante il periodo di gravidanza?

No: le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale

la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione di tale divieto è nullo.

In caso di adozione e di affidamento, il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sul licenziamento della lavoratrice in gravidanza:

- Con sentenza n. 6595 del 20 maggio 2000, la Cassazione ha ribadito che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è correlato allo stato oggettivo della gravidanza o del puerperio ed opera anche nel caso in cui il datore di lavoro sia inconsapevole.

- Con sentenza n. 9864 del 6 luglio 2002, la Cassazione ha affermato che non si rinviene alcuna norma che imponga alla lavoratrice gestante di notificare, al momento della stipula del contratto, il datore di lavoro del proprio stato. Né un siffatto

obbligo può ricavarsi, pur quando la lavoratrice viene assunta con contratto a tempo determinato, dai canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c. o da altro generale principio del nostro ordinamento, considerato che l'accoglimento di una diversa opinione condurrebbe a ravvisare nello stato di gravidanza e puerperio di cui agli articoli 16 e 17 del D. Lvo n. 151/2001 un ostacolo all'assunzione al lavoro della donna e finirebbe, così, per legittimare operazioni ermeneutiche destinate a minare in maniera rilevante la tutela apprestata a favore delle lavoratrici madri.

- Con sentenza n. 16189 del 16 novembre 2002, la Cassazione ha affermato che a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale n. 61/1991, il licenziamento intimato nonostante il divieto di cui all'art. 2 della legge n. 1204/71 è affetto da nullità e comporta, anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento a titolo risarcitorio delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, dovendo lo stesso ritenersi mai interrotto.

- Con sentenza n. 10531 del 1° giugno 2004, la Cassazione ha affermato che il licenziamento della lavoratrice madre durante la gravidanza o prima del compimento di un anno di età del bambino è nullo, indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'azienda. Al fine di ottenere una riduzione dell'importo dovuto, il datore di lavoro deve dimostrare che la lavoratrice, dopo il licenziamento, ha svolto un'attività lavorativa retribuita.

- Con sentenza n. 10391 del 18 maggio 2005, la Cassazione ha affermato che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre non opera nel caso di cessazione di attività dell'azienda

(fattispecie prevista dall'art 54, c. 3, lett. b) del D.Lgs. 151/01). Si tratta di una interpretazione restrittiva in base alla quale per la non applicazione del divieto debbono ricorrere entrambe le condizioni previste dalla lettera b): il datore di lavoro deve essere un'azienda e vi deve essere cessazione dell'attività. Che diritti hanno le lavoratrici madri al momento del rientro nel posto di lavoro?



Al termine dei periodi di divieto di lavoro, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino (o, in caso di adozione o di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare); hanno

altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Come è regolamentato il regime dei congedi per le lavoratrici a tempo parziale?

In attuazione del principio di non discriminazione, la lavoratrice (e il lavoratore) a tempo parziale beneficiano degli stessi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Ove la lavoratrice (o il lavoratore) a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione.

Le lavoratrici a domicilio hanno diritto al congedo di maternità?

Sì; durante il periodo di congedo ad esse spetta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS in misura pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

Alle lavoratrici a domicilio si applica altresì il divieto di adibizione al lavoro nei casi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

Le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità?

Sì. Ad esse si applica inoltre il divieto di adibizione al lavoro nei casi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

Alle lavoratrici autonome ed alle imprenditrici

agricole spetta l'indennità di maternità?

Sì: alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sulle lavoratrici autonome ed imprenditrici agricole:

- Con sentenza n. 3364 del 6 marzo 2003, la Cassazione ha affermato che l'indennità giornaliera spettante per il periodo di astensione obbligatoria, non può essere erogata in epoca anteriore a quella in cui è stata presentata la domanda di iscrizione negli elenchi dei lavoratori agricoli.

- Con sentenza n. 19792 del 12/10/2005, ha stabilito che la data utile per l'erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome (gestione artigiane e commercianti) è quella di effettiva iscrizione alla relativa gestione. Ciò è valido anche nel caso in cui la domanda venga regolarmente inoltrata con effetto retroattivo con relativo pagamento dei contributi arretrati. Anche in quest'ultimo caso infatti, il diritto alla prestazione decorrerà sempre e comunque dalla data di presentazione della domanda di iscrizione agli elenchi.

Quale regime si applica alle libere professioniste in maternità?

Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla Tabella D allegata al Testo Unico sulla maternità, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa in misura pari all'80% di

cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sulle libere professioniste:

Con sentenza n. 14814 del 22 novembre 2001, la Cassazione ha affermato che il diritto delle libere professioniste iscritte ad una cassa di previdenza e assistenza a percepire l'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi, ex art. 70 del D. L.vo n. 151/2001, spetta anche allorché il rapporto assicurativo non copra tutto l'arco dei cinque mesi del periodo protetto, per essere stato costituito in epoca successiva al sessantesimo

giorno precedente il parto, ben potendosi, in tal caso, frazionare l'indennità in rapporto al periodo di copertura assicurativa.

In caso di rapporto di collaborazione a progetto, la gravidanza comporta l'estinzione del contratto?

No, in quanto la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è

prorogata per un periodo di centottanta giorni, salvo il contratto individuale preveda disposizione più favorevole (art. 66 D.Lgs. 276/2003).

Sono previste agevolazioni per i datori di lavoro che realizzino un asilo nido nel luogo di lavoro?

Sì, in virtù dell'istituzione, nel 2003, di un Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzino, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi.

Per essere ammessi al finanziamento, i datori di lavoro interessati devono presentare apposita domanda al Ministero del Lavoro contenente:

- 1) la stima dei tempi di realizzazione delle opere ammesse al finanziamento;
- 2) l'entità del finanziamento richiesto, in valore assoluto ed in percentuale del costo di progettazione dell'opera;
- 3) la stima del costo di esecuzione dell'opera.

La legge definisce i criteri per la concessione dei finanziamenti e gli adempimenti successivi dei datori di lavoro ammessi al finanziamento (D.M. 16 maggio 2003).

In caso di ingiustificati ritardi o gravi irregolarità nell'impiego del contributo, il finanziamento è revocato con Decreto Ministeriale (art. 70 L. n. 448/2001; art. 91 L. n. 289/2002).

# Infortuni in itinere in bicicletta: sono indennizzabili?

**L'Inail ha diramato un'istruzione operativa in cui sono stabiliti i criteri per l'indennizzabilità degli infortuni accaduti sul percorso casa-lavoro utilizzando una bicicletta: le differenze tra percorsi ciclabili e stradali.**

L'Inail, con un'istruzione operativa del 7 novembre 2011 "[Infortunio in itinere - utilizzo del mezzo privato \(bicicletta\)](#)" ha definito i criteri per l'indennizzabilità degli infortuni accaduti sul percorso casa-lavoro utilizzando una bicicletta e i servizi di bike-sharing.

“Con riferimento all'indennizzabilità di infortuni in itinere occorsi utilizzando la [bicicletta](#), - specifica l'Inail - si ritiene che la valutazione sul carattere “necessitato” dell'uso di tale mezzo di locomozione, per assenza o insufficienza dei mezzi pubblici di trasporto e per la non percorribilità a piedi del tragitto, considerata la distanza tra l'abitazione ed il luogo di lavoro, costituisca discriminazione ai fini dell'indennizzabilità soltanto quando l'evento lesivo si verifichi nel percorrere una strada aperta al traffico di veicoli a motore e non invece quando tale evento si verifichi su pista ciclabile o zona interdetta al traffico”.

Nel caso della strada aperta al traffico di veicoli a motore, infatti, si ritiene esclusa l'indennizzabilità dell'[infortunio](#) in conseguenza alla libera scelta, da parte del lavoratore, di esporsi ad un rischio

maggiore, rispetto a quello gravante sugli utenti dei mezzi pubblici di trasporto, nell'affrontare il traffico veicolare a bordo del mezzo di trasporto privato.

Viceversa, nel caso di tragitto su pista ciclabile, e cioè su percorso protetto ed interdetto al traffico dei veicoli a motore, risulta escluso quel rischio aggravato dalla scelta del mezzo di trasporto privato, e quindi l'infortunio può essere considerato in itinere e risarcito.

Con riferimento all'indennizzabilità degli infortuni occorsi utilizzando il servizio di bike-sharing, l'Inail precisa che tale servizio, sebbene promosso e gestito dalle amministrazioni locali ai fini del decongestionamento del traffico e, quindi dell'inquinamento ambientale, non può, tuttavia, essere assimilato al mezzo pubblico di servizio.

Al riguardo, infatti, l'Inail osserva che ai fini di cui all'articolo 12 del [D.Lgs. n. 38/2000](#) non è rilevante la proprietà del mezzo di trasporto utilizzato, che può appartenere sia al lavoratore che a terzi, quanto, piuttosto, il controllo che il lavoratore può esercitare sulla conduzione dello mezzo e quindi sulle condizioni di rischio collegate alle scelte di guida.

Infine l'Inail precisa che, con riferimento alle ipotesi di percorso effettuato in parte su pista ciclabile o zona interdetta al traffico e in parte su strada aperta ai



veicoli a motore, l'infortunio che si sia verificato in tale ultimo tratto deve essere indennizzato solo in presenza delle condizioni che rendano “necessitato” l'uso della bicicletta.

Condizioni che non sono necessarie qualora l'infortunio si sia verificato in un tratto di percorso protetto. Questo in quanto, con riferimento a fattispecie assimilabili, relative al cosiddetto percorso misto (effettuato in parte con mezzo di trasporto privato non necessitato e in parte a piedi), la Corte di Cassazione (sentenza n. 9982/2006) ha precisato che l'infortunio è indennizzabile quando l'evento lesivo sia occorso nel tratto percorso a piedi, tra il punto in cui il lavoratore ha parcheggiato il veicolo nei pressi del luogo di lavoro e quest'ultimo, purché sussista la ragionevole strumentalità del luogo di parcheggio del veicolo rispetto all'effettuazione, con modalità miste, del percorso casa-lavoro.

# La manutenzione e i sistemi di gestione della sicurezza

Le attività di manutenzione e l'adozione di sistemi di gestione per le piccole e medie imprese. Il programma di manutenzione preventiva, la valutazione del rischio, la manutenzione su guasto, il controllo sull'esecuzione dei lavori e la verifica finale.



Roma, 10 Apr – Per favorire l'adozione di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) da parte delle piccole imprese, nei giorni scorsi PuntoSicuro ha affrontato alcuni aspetti relativi alla fase di attuazione di un SGSL con riferimento al documento Inail “Linee di indirizzo SGSL – MPI. Per l'implementazione di Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro nelle Micro e Piccole Imprese”.



- “riduzione al minimo degli interventi di manutenzione a guasto;
- ottimizzazione degli interventi di manutenzione preventiva e predittiva;
- constatazione di anomalie di funzionamento e conseguente registrazione”.

Il datore di lavoro deve dunque redigere un programma di manutenzione preventiva per tutte le macchine, gli impianti e le attrezzature che dovrà “identificare:

- la tipologia e la frequenza dell'intervento manutentivo;
- le parti di ricambio associate all'intervento;
- dati caratteristici da rilevare;
- eventuali necessità di modifiche strutturali”.

Inoltre può essere necessario “evidenziare nel programma di manutenzione eventuali criticità delle apparecchiature”;

e per facilitare la gestione del programma di manutenzione è bene che l'azienda predisponga un proprio scadenziario delle attività di manutenzione: nelle linee guida sono riportati gli elementi da individuare.

Sempre con riferimento alla manutenzione arriviamo alle attività preliminari e alle modalità di esecuzione. È necessario infatti effettuare un'analisi e valutazione del rischio dell'attività di manutenzione prevedendo

Dopo aver affrontato i temi relativi a formazione, comunicazione, partecipazione e procedure di lavoro, non potevamo non soffermarci anche sulle attività di manutenzione che costituiscono un “elemento importante di controllo operativo e di riduzione dei rischi alla fonte per la salute e sicurezza sul lavoro”.

In relazione all'adozione di un sistema di gestione, il Datore di lavoro deve definire precisamente le

operazioni, i ruoli e le responsabilità connesse alle attività di manutenzione.

Intanto è necessaria un'attività di pianificazione per ridurre i fermi impianto, i rallentamenti produttivi ed evitare le situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Le linee guida propongono la considerazione dei seguenti elementi:

eventuali misure di prevenzione e protezione.  
In particolare, “nel caso di situazioni anomale o particolarmente pericolose, è opportuno individuare:

- procedure e/o istruzioni operative;
- DPI collettivi e/o individuali;
- controlli e personale in appoggio se necessario;
- personale in appoggio e definizione del numero massimo di persone in caso di lavori all'interno di apparecchiature o in spazi confinati;

- mezzi di estinzione a portata di mano;
- mezzi di salvataggio predisposti”.

Ogni attività di manutenzione deve comunque “essere preparata/organizzata dopo una analisi del rischio correlato e dopo l'individuazione di eventuali lavori preliminari, quali ponteggi, messa in sicurezza, ecc. ed attività di coordinamento per l'eliminazione dei rischi dovuti ad interferenze delle varie attività lavorative”.

Altre indicazioni tratte dalle linee guida:



- “prima di intraprendere le attività manutentive

occorre informare le autorità competenti ove previsto dalla legislazione (es. dichiarazione inizio attività D.I.A.)”;

- “durante le attività di manutenzione degli impianti antincendio gli stessi dovranno essere sostituiti con estintori portatili/carrellati, di adeguata consistenza numerica”;
- “dovranno sempre essere lasciate accessibili le vie per gli interventi di emergenza e vie di evacuazione”.

Ci occupiamo ora degli interventi di manutenzione. Secondo le linee guida è necessario “identificare gli interventi di manutenzione ordinaria, in base ad una valutazione dei seguenti parametri:

- indicazioni del fornitore (libretto uso e manutenzione), tempo e modalità di utilizzo;
- informazioni derivanti dall'esperienza dell'utilizzatore nell'uso della macchina;
- durata (vita utile) di componenti o parti accessorie;
- prescrizioni legislative;
- particolari esigenze produttive;
- eventuale storico dei guasti;
- cedimenti o rotture di parti che si deteriorano nel tempo”.

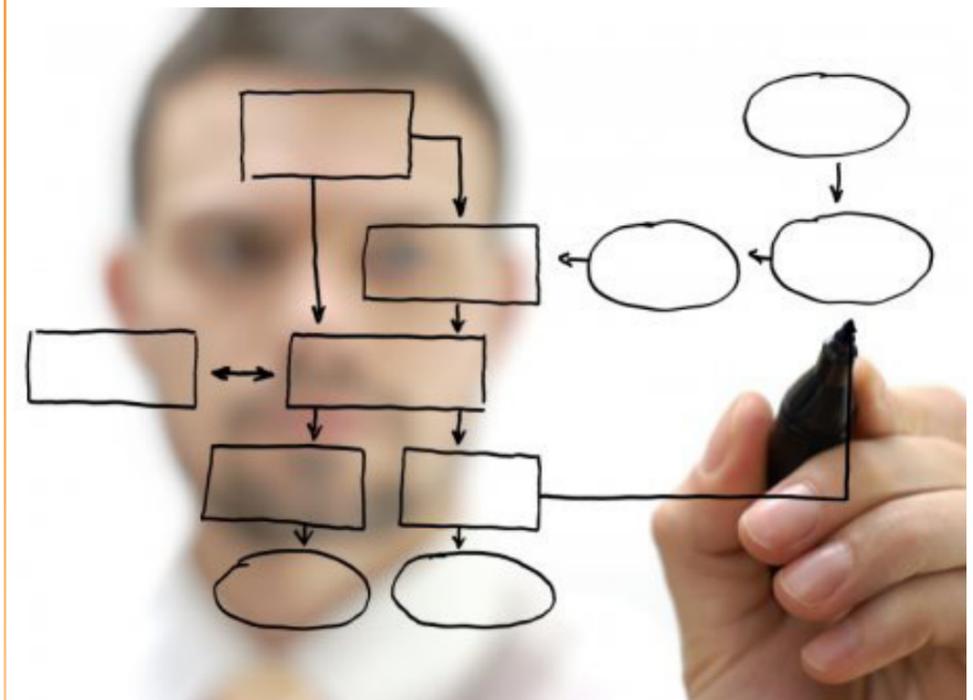
Senza dimenticare che le schede di manutenzione delle apparecchiature e degli impianti “devono essere sempre aggiornate dopo l'intervento di manutenzione”.

La manutenzione su guasto è un tipo di manutenzione che “riguarda tutti gli interventi non pianificati eseguiti sull'impianto (guasti/anomalie riscontrate durante l'esercizio)”.

È evidente che per minimizzare gli interventi di manutenzione su guasto “il personale addetto alla

manutenzione provvede ad individuare le cause del guasto al fine di eliminarle, ridurle o evitare il loro ripetersi”.

E se il guasto dell'apparecchiatura conduce a una situazione pericolosa, un quasi incidente o ad un incidente “devono essere intraprese misure correttive per evitare il ripetersi del guasto”. L'emergenza dovuta alle manutenzioni su guasto “può essere ridimensionata con una corretta programmazione degli interventi di manutenzione preventiva e predittiva”.



Ricordando che l'attività di manutenzione è spesso una fase di lavoro a rischio elevato, è necessario predisporre un controllo sull'esecuzione dei lavori. Il datore di lavoro deve prendere le misure precauzionali opportune e verificare l'idoneità, la formazione, l'esperienza del personale incaricato. Come sappiamo, anche in riferimento ai numerosi

e gravi incidenti correlati, una grande attenzione dovrà essere prestata per l'esecuzione di attività in spazi confinati.

Attività che devono essere "supportate da specifiche procedure/istruzioni di sicurezza inerenti tutte le disposizioni necessarie al rispetto delle prescrizioni legislative e di normativa tecnica in materia, nelle quali siano indicati il numero massimo di persone che possono operare all'interno dell'apparecchiatura e il personale in appoggio esterno".

Ricordiamo a questo proposito che per favorire la sicurezza negli ambienti confinati è stato emanato con Decreto del Presidente della Repubblica del 14 settembre 2011, n. 177, un regolamento relativo alle norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, a norma dell'articolo 6, comma 8, lettera g), del decreto legislativo 9 aprile



2008, n. 81. Regolamento che è entrato in vigore il 23 novembre 2011.

Tornando al tema della manutenzione, le linee guida indicano che l'azienda "può avvalersi di soggetti terzi specializzati con cui stipula i contratti di manutenzione".

Tuttavia nel caso di compresenza di manutentori esterni all'azienda, dovrà essere attentamente valutata l'eventuale interferenza dell'attività manutentiva con i lavoratori dell'azienda, applicando ad esempio quanto disposto dalle linee guida in materia di appalti e commesse.

È evidente che i lavori dovranno essere sospesi "nel caso in cui dovesse ravvisarsi l'esistenza di un rischio grave e immediato".

Concludiamo questa disamina sulle attività di manutenzione in relazione all'adozione di un SGSL da parte di micro e piccole imprese, con la verifica finale.

Infatti l'azienda "deve adottare criteri di verifica della manutenzione effettuata, anche prevedendo idonei collaudi prima di reinserire la macchina o l'impianto nel ciclo produttivo".

Alla fine dell'attività di manutenzione il datore dispone la "verifica dell'effettivo ripristino dei luoghi in cui si è svolta l'attività manutentiva".

*Tiziano Menduto*

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



# Le News di Marzo

## Sommario di sabato 3 marzo 2012

### **ATTREZZATURE DI LAVORO: NUOVO ACCORDO PER LA FORMAZIONE**

Approvato l'Accordo Stato Regioni, in attuazione del D.Lgs. 81/08, in merito alla formazione dei lavoratori che impiegano attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione: i requisiti minimi della formazione, anche in e-learning.

### **DECRETO SEMPLIFICAZIONI: SOPPRESSI I CONTROLLI SULLA SICUREZZA?**

L'articolo 14 contenuto nel D. Legge 5/2012, relativo alle semplificazioni dei controlli sulle imprese, contiene alcuni punti critici che rischiano di ridurre o rendere meno efficaci i controlli sulla sicurezza, sulla salute e sui temi ambientali.

### **POS: LA CONFORMITÀ AL D.LGS. 81/2008**

Una griglia di valutazione per accertare la conformità alla normativa dei POS elaborati nelle imprese edili con numero di dipendenti inferiore a 10. Le caratteristiche della griglia e gli elementi con maggior percentuale di non conformità.

### **SICUREZZA DELLE MACCHINE AGRICOLE FORESTALI E DA GIARDINAGGIO**

Disponibili gli atti del convegno Inail sulla sicurezza delle macchine agricole forestali e da giardinaggio.



## Sommario del numero 2808 di lunedì 5 marzo 2012.

### **SULLA COOPERAZIONE E COORDINAMENTO FRA APPALTANTE E APPALTATORE**

Cassazione: individuato il concorso di colpa fra i responsabili del committente e dell'impresa appaltatrice per un incidente occorso ad un lavoratore dell'appaltante investito, mentre circolava in bicicletta, da un mezzo dell'appaltatore. Di G.Porra.

### **CAMPI ELETTROMAGNETICI: GLI EFFETTI E L'USO CAUTELATIVO DEL CELLULARE**

I rischi correlati ai campi elettromagnetici con riferimento alla tutela dei lavoratori e della

popolazione. L'esposizione professionale e gli effetti dei campi elettromagnetici, il decalogo per un uso cautelativo dei telefoni cellulari.

### **MACCHINE MOVIMENTO TERRA: SOLLEVAMENTO E TRASPORTO DEI CARICHI**

La movimentazione dei carichi con l'utilizzo delle macchine movimento terra può determinare infortuni estremamente gravi. Le situazioni di rischio, il ribaltamento, gli stabilizzatori, gli escavatori idonei, gli ancoraggi e le procedure per l'imbracatura.

## Sommario del numero 2809 di martedì 6 marzo 2012.

### **GUARINIELLO: SENTENZA ETERNIT E OMISSIONE DI CAUTELE ANTINFORTUNISTICHE**

Punto Sicuro intervista Raffaele Guariniello, sostituto procuratore e coordinatore del pool relativo alla sicurezza sul lavoro presso la Procura di Torino. L'impatto della sentenza e l'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche.

### **ARTIGIANI E VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO**

Alcune esperienze concrete di valutazione del rischio da stress lavoro correlato nelle piccole aziende. A cura di Andrea Cirincione e Manuela Rossini.

## **GUARDIE GIURATE, ARMI DA FUOCO E IDONEITÀ LAVORATIVA**

In relazione all'uso di armi da fuoco si rileva per le guardie giurate l'utilità di predisporre una metodologia di valutazione dell'idoneità lavorativa che indaghi in modo approfondito gli aspetti psicodinamici, emotivi e comportamentali della persona.

**Sommario del numero 2810 di mercoledì 7 marzo 2012.**

## **IQUESITISULDECRETO81:SULLAFORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO RSPP**

Sull'applicazione delle disposizioni transitorie relative alla formazione dei datori di lavoro RSPP. A cura di G. Porreca.

## **LE REGOLE PER CLASSIFICARE, ETICHETTARE E IMBALLARE I PRODOTTI CHIMICI**

Regolamento CLP: il campo di applicazione, la banca dati dei preparati pericolosi, i cambiamenti per gli utilizzatori a valle, l'etichettatura negli imballaggi a più strati e le regole per le sostanze e miscele non imballate.

## **SICUREZZA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Un documento affronta il tema del rapporto tra organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza sul lavoro alla luce dei contenuti della contrattazione collettiva. L'organizzazione dei lavori, il contesto normativo e il caso Fiat.

## **PROLUNGAMENTO DELLA VITA LAVORATIVA E SICUREZZA SUL LAVORO**

L'invecchiamento attivo di domani richiede un buon sistema di sicurezza e salute oggi: il contributo che una buona salute e sicurezza sul lavoro possono offrire per rendere le vite lavorative più lunghe e salutari.

**Sommario del numero 2811 di giovedì 8 marzo 2012.**

## **SICUREZZA SUL LAVORO: APPROVATO L'EMENDAMENTO CHE SALVA I CONTROLLI**

Approvati alcuni emendamenti all'articolo 14 del Decreto Semplificazioni: salvi i controlli sulle imprese in materia di sicurezza sul lavoro, novità anche per il documento unico di regolarità contributiva (DURC).

## **SGSL NELLE PICCOLE IMPRESE: LA FASE DI PIANIFICAZIONE**

Un supporto per le micro e piccole imprese nella fase di pianificazione relativa a un sistema di gestione. Gestione normativa e documentazione, valutazione dei rischi, gestione dei cambiamenti, programmazione, appalti e commesse.

## **IMPARARE DAGLI ERRORI: CARENZE NELLA MANUTENZIONE DEGLI AUTOCARRI**

Esempi tratti dall'archivio Infor.mo.: infortuni correlati ad una manutenzione assente o inadeguata di autoveicoli adibiti al trasporto merci. Manutenzioni carenti e manomissioni del dispositivo antibaltamento. Le dinamiche e la prevenzione.

## **INAIL: "NORME E CONTROLLI PIÙ RIGIDI NELLA COSTRUZIONE DEI PALCHI"**

Le attrezzature destinate in genere al pubblico spettacolo non sono sottoposte alle autorizzazioni che il ministero del Lavoro rilascia per i ponteggi metallici fissi. Cosa servirebbe per migliorare la sicurezza nel settore?

**Sommario di sabato 10 marzo 2012**

## **CAMPI ELETTROMAGNETICI: GLI EFFETTI E L'USO CAUTELATIVO DEL CELLULARE**

I rischi correlati ai campi elettromagnetici con riferimento alla tutela dei lavoratori e della popolazione. L'esposizione professionale e gli effetti dei campi elettromagnetici, il decalogo per un uso cautelativo dei telefoni cellulari.

## **SICUREZZA SUL LAVORO: APPROVATO L'EMENDAMENTO CHE SALVA I CONTROLLI**

Approvati alcuni emendamenti all'articolo 14 del Decreto Semplificazioni: salvi i controlli sulle imprese in materia di sicurezza sul lavoro, novità anche per il documento unico di regolarità contributiva (DURC).

## **LE REGOLE PER CLASSIFICARE, ETICHETTARE E IMBALLARE I PRODOTTI CHIMICI**

Regolamento CLP: il campo di applicazione, la banca dati dei preparati pericolosi, i cambiamenti per gli utilizzatori a valle, l'etichettatura negli imballaggi a più strati e le regole per le sostanze e miscele non imballate.

## **IQUESITISULDECRETO81:SULLAFORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO RSPP**

Sull'applicazione delle disposizioni transitorie relative alla formazione dei datori di lavoro RSPP. A cura di G. Porreca.

**Sommario del numero 2814 di martedì 13 marzo 2012.**

## **RSPP, RISCHIO STRESS E CONTROLLI: L'OPINIONE DI RAFFAELE GUARINIELLO**

La seconda parte dell'intervista al magistrato Guariniello, coordinatore del pool torinese che si occupa di sicurezza sul lavoro. La responsabilità degli RSPP, le indagini relative al rischio stress e il rischio di depotenziamento dei controlli.

## **TENDINITE DA IPERUSO DI BLACKBERRY**

Le conseguenze dell'uso continuativo di PDA-phone, palmare o smartphone e un decalogo per la prevenzione dei disturbi da uso professionale di questi strumenti. A cura di Santucci Paolo, Pavione Emilio.

## **LAVORI IN QUOTA: I SISTEMI DI PROTEZIONE CONTRO LE CADUTE DALL'ALTO**

Il D.Lgs. 81/2008 ha elencato gli elementi dei sistemi di protezione ma non ha evidenziato i sistemi. Indicazioni e requisiti dei sistemi di trattenuta, di posizionamento sul lavoro, di accesso su fune, di arresto caduta e di salvataggio.

**Sommario del numero 2815 di mercoledì 14 marzo 2012.**

## **IQUESITISULDECRETO81:SULLAFORMAZIONE DEL DDL RSPP E NON RSPP**

Quali corsi in materia di sicurezza sul lavoro deve svolgere il datore di lavoro che NON svolge i compiti di RSPP? E il datore di lavoro RSPP, oltre al corso definito dal recente Accordo, deve ricevere altra formazione?

A cura di G. Porreca.

## **IL RUOLO DEGLI RLS E L'ADEMPIMENTO SOLO FORMALE DELLE NORME**

Una giornata di studio affronta responsabilità, priorità, sistemi di gestione e strumenti di certificazione in relazione ai temi della sicurezza sul lavoro. Il ruolo di RLS e sindacati di fronte all'adempimento solo formale della normativa.

## **NOCE: UNO STRUMENTO GRATUITO PER L'ANALISI DI INCIDENTI E QUASI INCIDENTI**

Un modello di riferimento e uno strumento gratuito, il prototipo NoCE.

**Sommario del numero 2817 di venerdì 16 marzo 2012.**

## **COME INDIVIDUARE IL DATORE DI LAVORO?**

La figura del datore di lavoro nelle pubbliche amministrazioni e nel settore di lavoro privato. Le definizioni e i criteri per la sua individuazione nei vari tipi di società, la sentenza ThyssenKrupp. Di Rolando Dubini.

## **LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS**

Le indicazioni del Coordinamento tecnico interregionale in merito al necessario coinvolgimento dei lavoratori. Quando coinvolgerli, come assicurare la loro partecipazione e il ruolo degli RLS nel percorso valutativo del rischio stress lavoro correlato.

## **MACCHINE MOVIMENTO TERRA: LA PREVENZIONE DEI RISCHI**

Indicazioni per l'uso in sicurezza della macchine movimento terra, con riferimento a terna, pala e escavatore. I rischi, le verifiche da fare prima dell'uso, i dispositivi di protezione, la stabilità, il raggio d'azione delle macchine e l'uso improprio.

**Sommario di sabato 17 marzo 2012  
GLI ARTICOLI PIÙ LETTI DELLA SETTIMANA**

## **NUOVI ACCORDI: QUALE FORMAZIONE PREGRESSA È RICONOSCIUTA?**

I punti poco chiari e di dubbia interpretazione dell'Accordo relativo alla formazione di lavoratori, preposti e dirigenti commentati da Cinzia Frascheri. Gli enti bilaterali, i docenti, le verifiche, le disposizioni transitorie e la formazione pregressa.

## **RSPP, RISCHIO STRESS E CONTROLLI: L'OPINIONE DI RAFFAELE GUARINIELLO**

La seconda parte dell'intervista al magistrato Guariniello, coordinatore del pool torinese che si occupa di sicurezza sul lavoro. La responsabilità degli RSPP, le indagini relative al rischio stress e il rischio di depotenziamento dei controlli.

## **PREVENZIONE INCENDI: RIDUZIONE DEGLI ONERI E SEMPLIFICAZIONI AMMINISTRATIVE**

Un convegno sulle nuove procedure per la prevenzione incendi introdotte dai decreti di semplificazione. Il contesto normativo europeo e nazionale, la misurazione e riduzione degli oneri, gli obiettivi del nuovo regolamento.

### **Sommario del numero 2818 di lunedì 19 marzo 2012.**

## **SULLA VALIDITÀ DELLA DELEGA IN PRESENZA DI CARENZE DI NATURA STRUTTURALE**

In tema di normativa antinfortunistica il datore di lavoro, pur a fronte di una delega corretta, non è esente da responsabilità se le carenze in materia di sicurezza sono legate a scelte di politica aziendale ovvero a fattori strutturali. Di G. Porreca.

## **EDILIZIA: SORVEGLIANZA SANITARIA, ALCOL E SOSTANZE STUPEFACENTI**

La sorveglianza sanitaria e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori edili. Il medico competente, gli accertamenti sanitari, la normativa su alcol e tossicodipendenze, le mansioni a rischio e la gestione operativa dei casi critici nelle imprese.

## **AMBIENTI DI LAVORO SANI: MICROCLIMA, ILLUMINAZIONE E QUALITÀ DELL'ARIA**

Un documento sul sovraccarico biomeccanico nel settore dell'abbigliamento si sofferma su alcune importanti variabili relative alle interazioni lavoro-ambiente. Gli interventi per migliorare il benessere termico, la purezza dell'aria e l'illuminazione.

### **Sommario del numero 2819 di martedì 20 marzo 2012.**

## **UN VADEMECUM PER MIGLIORARE LA SICUREZZA NELLE ATTIVITÀ CALZATURIERE**

La Regione Lombardia approva il vademecum per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nelle attività calzaturiere. Le indicazioni operative per gli agenti chimici, l'esposizione alle polveri, gli agenti fisici e il rischio macchina.

## **D.LGS. 81/08: I NUOVI ALLEGATI 3A E 3B**

Approvato dalla Conferenza Stato Regioni lo schema di decreto attuativo dell'art. 40 del D.Lgs. 81/08: i nuovi contenuti degli Allegati 3A e 3B che definiscono i criteri della trasmissione telematica dei dati della sorveglianza sanitaria effettuata.

## **RISCHIO CHIMICO: COME TUTELARE LA SALUTE NEI CANTIERI EDILI**

I fattori di rischio chimico correlati alle operazioni lavorative del comparto edile. Silice, amianto, fibre minerali artificiali, polvere di legno, cemento, fluidi disarmanti, bitumi, catrami e prodotti adesivi. I rischi e le misure di prevenzione.

### **Sommario del numero 2822 di venerdì 23 marzo 2012.**

## **L'INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO "EFFETTIVO"**

I criteri di individuazione del datore di lavoro nelle aziende: il principio di effettività, la responsabilità solidale degli amministratori, le deleghe e la possibilità di individuar più datori di lavoro. Di Rolando Dubini.

## **SGSL NELLE PICCOLE IMPRESE: LA FASE DI ATTUAZIONE**

Un supporto per le micro e piccole imprese nella fase di attuazione relativa a un sistema di gestione. Le competenze, il piano annuale di formazione, le comunicazioni, la partecipazione, le procedure di lavoro e l'analisi di sicurezza delle attività.

## **REGOLAMENTO REACH E CLP - STATO DI ATTUAZIONE**

È disponibile online il Numero 4 della newsletter Medico Legale dell'Inca/Cgil che presenta i risultati relativi all'applicazione dei Regolamenti REACH e CLP, presentati in occasione del 7° seminario sulla "Protezione dei lavoratori e sostanze chimiche".

### **Sommario di sabato 24 marzo 2012 GLI ARTICOLI PIÙ LETTI DELLA SETTIMANA**

## **D.LGS. 81/08: I NUOVI ALLEGATI 3A E 3B**

Approvato dalla Conferenza Stato Regioni lo schema di decreto attuativo dell'art. 40 del D.Lgs. 81/08: i nuovi contenuti degli Allegati 3A e 3B che definiscono i criteri della trasmissione telematica dei dati della sorveglianza sanitaria effettuata.

## **ESCLUSIVO – IL PM GUARINIELLO INDAGA SUI CORSI DI FORMAZIONE**

La Procura di Torino indaga su alcuni soggetti che erogano formazione per la sicurezza sul lavoro. L'obiettivo è accertare la violazione dell'obbligo dell'effettivo apprendimento. E l'inchiesta potrebbe allargarsi alla "finta Fad". Di Enzo Di Frenna.

## **RISCHIO CHIMICO: COME TUTELARE LA SALUTE NEI CANTIERI EDILI**

I fattori di rischio chimico correlati alle operazioni lavorative del comparto edile. Silice, amianto, fibre minerali artificiali, polvere di legno, cemento, fluidi disarmanti, bitumi, catrami e prodotti adesivi. I rischi e le misure di prevenzione.

## **AMBIENTI DI LAVORO SANI: MICROCLIMA, ILLUMINAZIONE E QUALITÀ DELL'ARIA**

Un documento sul sovraccarico biomeccanico nel settore dell'abbigliamento si sofferma su alcune importanti variabili relative alle interazioni lavoro-ambiente. Gli interventi per migliorare il benessere termico, la purezza dell'aria e l'illuminazione.

**Sommario del numero 2825 di mercoledì 28 marzo 2012.**

## **I QUESITI SUL DECRETO 81: IL MONTAGGIO SICURO DEI PALCHI PER SPETTACOLI**

Per la costruzione di palchi per spettacoli si applicano le disposizioni del Titolo IV del D. Lgs. n. 81/2008 relative ai cantieri temporanei? Si ha l'obbligo della nomina del coordinatore per la sicurezza e della redazione del PSC? A cura di G. Porreca.

## **SISTEMI DI GESTIONE E MODELLO 231 NELLE PICCOLE IMPRESE EDILI**

Chiarimenti sui sistemi di gestione e sui modelli organizzativi con particolare riferimento alle piccole e medie imprese del mondo edile. I modelli esistenti e la possibilità per le imprese edili di implementare un modello 231 completo circoscritto.

## **TOSSICODIPENDENZA E ABUSO DI ALCOL NEL TRASPORTO PUBBLICO**

Le esperienze sul campo relative all'accertamento di assenza di tossicodipendenze e uso/abuso di alcol in un gruppo di lavoratori addetti al trasporto urbano ed extraurbano. Gli strumenti per la diagnosi e la prevenzione. Il counselling aziendale.

**Sommario del numero 2828 di lunedì 2 aprile 2012.**

## **SUL LIMITE DEI POTERI DEL RSPP**

La figura del RSPP non corrisponde a quella, meramente eventuale, di delegato per la sicurezza poiché a questi il potere e le responsabilità gravanti originariamente sul datore di lavoro possono essere trasferiti solo con modalità rigorose. A cura di G. Porreca

## **PREVENZIONE INCENDI: LO SPORTELLO UNICO PER LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE**

Lo Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP) è un importante punto di contatto per l'imprenditore con la Pubblica Amministrazione. La normativa, i procedimenti di prevenzione incendi e la comunicazione di inizio attività.

## **DATORE DI LAVORO: L'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ CIVILE PER INFORTUNI**

Un saggio analizza le ragioni della progressiva crisi della classica regola dell'esonero datoriale dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Crisi di effettività, crisi di legittimità e proposte interpretative.

**Sommario del numero 2829 di martedì 3 aprile 2012.**

## **OBBLIGHI, COMPITI E RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE**

I compiti e responsabilità del lavoratore anche in relazione alle responsabilità di datore di lavoro, dirigenti e preposti. Le definizioni, gli obblighi dei lavoratori, gli aspetti penali e il principio della sicurezza oggettiva.

## **LA SICUREZZA NELLA PULIZIA E MANUTENZIONE DI EDIFICI**

Una lista di controllo permette di verificare la sicurezza e ridurre gli infortuni durante le attività di pulizia e manutenzione degli edifici. La formazione, le scale portatili, i ponteggi mobili su ruote, i prodotti e le procedure di pulizia.

## **LA DENUNCIA DI MALATTIA PROFESSIONALE**

L'iter per la denuncia ed eventuale riconoscimento di malattia professionali: il dossier della consulenza medico legale del patronato Inca Cgil nazionale sulle malattie professionali, tratto dal "Bollettino Toscana RLS" n. 2/2012.

