

RISPOSTE ALLE DOMANDE PIU' FREQUENTI SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1) Cos'è il Testo Unico sulla Sicurezza dei Lavoratori?

Il Testo Unico per la Sicurezza dei Lavoratori è un complesso di norme della Repubblica Italiana, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, emanate con il D.Lgs. 81/2008, integrato con il decreto correttivo n. 106/2009. In Italia è la norma di riferimento per quanto concerne la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Il D.Lgs. 81/2008 ha riformato, riunito ed armonizzato, abrogandole, le disposizioni dettate da numerose precedenti normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro succedutesi nell'arco di quasi sessant'anni, al fine di adeguare il corpus normativo all'evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro. L'ultima revisione del Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro è di Maggio 2017. Nella pagina del sito dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, è disponibile il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, edizione maggio 2017, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, integrato con circolari, accordi Stato Regioni, interpellati e altre fonti normative e amministrative e norme.

2) Di cosa si occupa il D.Lgs. 81/2008?

Il D.Lgs. 81/2008 fornisce disposizioni generali per quanto concerne la sicurezza e l'igiene sul lavoro, i requisiti dei luoghi di lavoro, la prevenzione incendi, l'evacuazione dei lavoratori e il primo soccorso.

3) Qual è il campo di applicazione del D.Lgs. 81/2008?

Il D.Lgs. 81/2008 si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici ed a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati. Sono tutelati dal suddetto decreto, oltre i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche i soci lavoratori, i tirocinanti, gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari che utilizzano agenti chimici, biologici, videoterminali o che possono essere esposti ad agenti fisici, i volontari dei VV.FF. e della protezione civile e gli addetti a lavori socialmente utili. Riferimento Articolo 3 - Campo di applicazione modificato dall'articolo 3 del decreto legislativo 106/09 e dall'articolo 20, comma 1, lettera a, del decreto legislativo 151/15 - ndr Decreto legislativo n° 81, 9 aprile 2008).

4) Chi sono esclusi dal D.Lgs. 81/2008?

Sono esclusi dalla disciplina del Testo Unico della Sicurezza gli addetti ai servizi domestici e familiari. Tuttavia, visto l'importanza dell'osservanza da parte dei datori di lavoro di questa Legge, suggeriamo di prestare la massima attenzione e farsi "consigliare" per una corretta valutazione da un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

5) Quali sono gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?

Il datore di lavoro deve obbligatoriamente valutare i fattori di rischio per quanto riguarda le attrezzature e i luoghi di lavoro e designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP). Insieme a quest'ultimo deve occuparsi della redazione del Documento di Valutazione dei Rischi. E' suo compito attuare le misure di prevenzione, tutela della salute e programmare eventuali miglioramenti dei luoghi di lavoro. E' tenuto a designare e formare gli addetti al Servizio di Protezione e Prevenzione e garantire un'adeguata formazione ai lavoratori in materia di antincendio, primo soccorso e gestione dell'emergenza.

6) Il datore di lavoro può delegare delle funzioni?

Il datore di lavoro può delegare i poteri di organizzazione, gestione e controllo ad una persona purché il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate. Deve essere formalizzato con un atto scritto che verrà sottoscritto per accettazione dal delegato. Il delegato dovrà avere l'autonomia di spesa per lo svolgimento delle funzioni delegate. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Il datore di lavoro dovrà comunque controllare il corretto adempimento delle funzioni da parte del delegato.

Il datore di lavoro non ha la possibilità di delegare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi "DVR", né la designazione del "RSPP - responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi".

7) Chi è tenuto a nominare il Datore di Lavoro?

Il datore di lavoro è tenuto a nominare un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed eventuali addetti, il Medico Competente, ove previsto dalla normativa, e un adeguato numero di addetti al Primo soccorso e all'Antincendio, in base al rischio e alle dimensioni aziendali.

I lavoratori hanno il diritto di eleggere un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS): qualora quest'ultimo non venga eletto, viene designato automaticamente un rappresentante per la sicurezza territoriale.

8) Cosa significa "valutazione dei rischi"?

Per valutazione dei rischi significa compiere un'analisi del luogo di lavoro che comporti la valutazione di tutti i rischi per la salute e per la sicurezza dei lavoratori, l'eliminazione e/o la riduzione dei rischi, la programmazione della prevenzione, la predisposizione di misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato.

La valutazione dei rischi è un obbligo indelegabile del datore di lavoro ed è effettuata in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente (nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria), previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

9) Cos'è il DVR - Documento di Valutazione dei Rischi?

La valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro e la realizzazione dei conseguenti documenti è uno degli elementi di più grande rilevanza del D.Lgs 81/08. Il DVR rappresenta la mappatura dei rischi nei luoghi di lavoro presenti in un'azienda. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), secondo l'art. 18 del D.Lgs. 81/2008, è quel documento che serve per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro e dimostrare agli organi di controllo l'avvenuta valutazione dei rischi per tutelare la salute dei lavoratori.

La redazione del DVR deve seguire criteri precisi e deve possedere dei requisiti specifici; in particolare deve contenere una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa e tutti gli interventi per eliminare, ridurre o controllare i rischi e i pericoli presenti all'interno dei luoghi di lavoro. Nel DVR deve essere esplicita l'indicazione del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) o di quello territoriale e del Medico Competente (ove previsto). Queste figure devono partecipare alla valutazione dei rischi e alla stesura del DVR, in collaborazione con il Datore di Lavoro.

10) Quando va aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi - DVR?

Il "DVR" documento di Valutazione dei Rischi deve essere aggiornato qualora vi siano modifiche all'organizzazione aziendale o al processo produttivo tali da poter influire sullo stato di salute e sulla sicurezza dei lavoratori, o a seguito di gravi infortuni oppure se il medico competente ne rileva la necessità. Dopo la rielaborazione del testo, le misure di sicurezza e prevenzione vanno aggiornate di conseguenza.

11) Il Documento di Valutazione dei Rischi "DVR" deve essere inviato agli organi competenti?

No, il Documento di Valutazione dei Rischi va conservato in azienda, a disposizione degli organismi competenti in caso di controlli o ispezioni.

12) Cos'è l'organo di vigilanza?

E' un servizio dell'Azienda Sanitaria Locale competente in quel territorio e, nei casi preposti al **Comando dei Vigili del Fuoco** L'Organo di Vigilanza controlla e vigila sull'applicazione di tutte le norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro; lavora in concomitanza con l'Ispettorato del Lavoro quando previsto. Si pone come garante esterno della corretta applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel caso in cui si verifichi un'ispezione al fine di stabilire il livello di sicurezza di un'impresa, l'attività ispettiva dei vigilanti prevede che vengano analizzate le condizioni di lavoro, i documenti prodotti, la formazione dei dipendenti i macchinari utilizzati, l'igiene degli ambienti di lavoro, dall'impresa interessata per poi redigere un verbale conclusivo dell'ispezione.

13) Quali sono secondo l'art. 38 del D.Lgs 81/08 i requisiti particolari per il medico competente?

Il medico competente deve avere una specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro. Deve possedere inoltre autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, e specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

Deve inoltre partecipare al programma di Educazione Continua in Medicina (ECM). I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro". A certificare quanto sopra elencato **non può mancare l'iscrizione all'albo dei medici competenti** così come regolamentato dal Ministero della Salute.

14) Cos'è la sorveglianza sanitaria e cosa comprende?

La sorveglianza sanitaria è l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Consiste nell'effettuazione di visite mediche (art. 41, comma 2 D.Lgs. 81/2008):

- Preventive all'inizio di una attività lavorativa, che esponga ad un rischio per il quale è prevista la sorveglianza sanitaria;
- Preventive in fase preassuntiva per volontà del datore di lavoro;
- Prima della ripresa dal lavoro, dopo un'assenza per motivi di salute superiore ai 60 giorni continuativi;
- Periodiche con la cadenza definita dalla normativa o stabilita a discrezione tecnico-professionale del medico competente;
- Alla cessazione del rapporto di lavoro, per i casi stabiliti dalla normativa.

15) In quali casi è obbligatoria la sorveglianza sanitaria?

La sorveglianza sanitaria rappresenta una misura di prevenzione fondamentale adottabile dai datori di lavoro per tutelare la salute dei dipendenti circa eventuali patologie che si potrebbero manifestare a fronte di esposizione continuativa a rischi per la salute di una certa entità. Il datore di lavoro ha, infatti, l'obbligo di rispettare eventuali limitazioni o prescrizioni, eventualmente previste dal medico competente, proprio al fine di evitare l'insorgere di malattie professionali. La sorveglianza sanitaria è obbligatoria, oltre ai casi singoli in cui il lavoratore la richiama e il medico competente la ritenga pertinente, in presenza di esposizione ai seguenti rischi:

- Movimentazione manuale dei carichi, sulla base della valutazione del rischio;
- Agenti fisici:
 - a) Rumore, Vibrazioni;
 - b) Radiazioni ottiche artificiali;
 - c) Campi elettromagnetici;

- Agenti chimici pericolosi classificati come: molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, corrosivi, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni di III categoria, amianto, e comunque quando il rischio è rilevante per la salute e alto per la sicurezza;
- Uso di attrezzature munite di videoterminale oltre le 20 ore settimanali;
- Agenti biologici.

16) Qual è il compito dell'RSPP Responsabile Servizio Prevenzione Protezione?

Le principali funzioni del Responsabile Servizio Prevenzione Protezione si possono così sintetizzare:

- individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, elaborazione delle misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- elaborazione delle misure preventive e protettive, di cui all'articolo 28, comma 2, e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- elaborazione dei programmi di informazione, formazione dei lavoratori.

Le attività dell'RSPP dovranno integrarsi con quelle del datore di lavoro e dell'RLS, oltre che del medico competente, qualora previsto, al fine di ridurre o eliminare i rischi di infortuni o di danni per la salute e migliorare le condizioni di lavoro nell'azienda.

17) L'RSPP ovvero il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione deve essere interno all'azienda?

No, il ruolo può essere affidato ad una persona esterna all'azienda che dovrà rispondere ad alcuni requisiti minimi così come stabilito dall'art. 32 del D. Lgs. 81/08. Ci sono solo alcuni casi in cui l'RSPP deve essere obbligatoriamente interno all'azienda: nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori, nelle industrie estrattive e nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori, nelle centrali termoelettriche, nelle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, infine nelle aziende industriali soggette all'obbligo di notifica o rapporto ai sensi degli articoli 6 e 8 del D. Lgs. 17 agosto 1999 e negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del Decreto Legislativo 17 marzo 1995, n. 230.

18) Il datore di lavoro può assumere il ruolo di RSPP?

Il datore di lavoro, purché in possesso dei normali requisiti previsti, può assumere in proprio l'incarico di RSPP nei seguenti casi:

- Aziende artigiane e industriali: fino a 30 addetti (escluse le aziende a rischio di incidente rilevante);
- Aziende agricole e zootecniche: fino a 30 addetti;
- Aziende della pesca: fino a 20 addetti;
- Altre aziende: fino a 200 addetti.

19) Qual è l'obbligo formativo per il datore di lavoro che vuole ricoprire il ruolo di RSPP?

I datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione devono frequentare corsi di formazione di 16 ore se l'azienda rientra nel livello di rischio basso, 32 e 48 ore se l'azienda rientra nel livello di rischio medio e alto, rispettivamente (Accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011). Il livello rischio è individuato in funzione del Settore ATECO di appartenenza dell'azienda. Sono inoltre previsti obblighi di aggiornamento quinquennali (6, 10 e 14 ore in base ai tre livelli di rischio).

20) Chi è il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)?

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza si relaziona per conto dei lavoratori con il datore di lavoro, l'RSPP e il Medico Competente (se presente), riguardo alla tutela e alla sicurezza nei luoghi di lavoro. L'RLS è consultato sulla designazione del responsabile e di eventuali addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione e nell'organizzazione della formazione. Per svolgere il suo ruolo, l'RLS deve frequentare un corso di formazione di 32 ore, il cui costo è a carico del datore di lavoro. Il ruolo di RLS è incompatibile con quelli di RSPP e ASPP.

21) Come si elegge il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza "RLS"?

Nelle aziende, o unità produttive, che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo; invece nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda o, in loro assenza, dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Il numero dei rappresentanti è stabilito in sede di contrattazione collettiva, ma in ogni caso è indicato un

numero minimo in base al totale dei dipendenti e precisamente:

- un rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 200 dipendenti;
- tre rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 dipendenti.
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive.

22) Quando è necessario comunicare il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza "RLS"?

Il datore di lavoro deve comunicare all'INAIL, per via telematica, il nominativo dell'RLS, secondo le modalità indicate con le circolari n. 11/2009 e 43/2009, solo in caso di nuova elezione o di nuova designazione.

23) Come si può modificare o cancellare la nomina del proprio Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza "RLS"?

Il datore di lavoro, avvalendosi eventualmente del proprio consulente del lavoro, può modificare o cancellare il nominativo dell'RLS tramite la procedura on-line accessibile dal sito dell'INAIL (Punto Cliente). Nel caso l'azienda fosse sprovvista di RLS, ne sarà nominato uno territoriale, che viene retribuito 2 ore di lavoro all'anno per ogni lavoratore dell'azienda.

24) Cosa fa l'ASPP? Che differenze ci sono con il RSPP?

L'Addetto del Servizio Prevenzione e Protezione è una figura di supporto all'RSPP. Il D.Lgs 81/2008 prevede che vi siano "un numero adeguato" di addetti al servizio di prevenzione e protezione, in relazione alle caratteristiche, alla complessità, alle dimensioni e alle attività dell'azienda ed in base alla valutazione del rischio.

Il corso per ASPP e quello per RSPP condividono i primi due moduli (modulo A e B), ma l'ASPP è esonerato dal dover frequentare il modulo C, riguardante gli aspetti relazionali.

25) Il datore di lavoro può assumere il ruolo di addetto al primo soccorso e prevenzione incendi?

Sì, può ricoprire il ruolo di addetto al primo soccorso e antincendio dopo aver frequentato gli opportuni corsi di formazione e deve seguire negli anni successivi i relativi corsi di aggiornamento.

26) Che cosa è il DUVRI?

Il DUVRI è l'acronimo del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (art. 26 D.Lgs. 81/2008).

La funzione del DUVRI è di rendere noti all'impresa appaltatrice, incaricata di svolgere dei lavori all'interno di una azienda, quali sono i rischi per i lavoratori presenti e quali sono le misure di prevenzione e protezione dei lavoratori da adottare per ridurli.

Il DUVRI deve essere elaborato dal datore di lavoro committente.

Per "interferenza" si intende qualsiasi evento rischioso che possa verificarsi tra ditte diverse che operano nello stesso cantiere, oppure tra il personale del committente e quello dell'appaltatore, ad esempio un'azienda che affidi in appalto lavori di manutenzione.

Il DUVRI è allegato al contratto d'appalto e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture.

Tale documento prevede:

- La valutazione dei rischi da interferenze;
- L'importo del costo della sicurezza, inteso come il costo delle misure adottate per limitare le interferenze;
- Il sopralluogo dei locali interessati alle lavorazioni.

27) Chi è il preposto?

Il preposto è una persona dotata dell'esperienza e della competenza necessarie che, nei limiti dei poteri funzionali e gerarchici adeguati all'incarico conferitogli, sovrintende alle attività lavorative e garantisce l'attuazione delle direttive, controllando la loro corretta esecuzione ed esercitando un funzionale potere di iniziativa. Ha collocazione autonoma all'interno della struttura aziendale.

28) Cosa deve fare il preposto?

Il preposto ha diversi compiti: deve assicurarsi che i lavoratori osservino gli obblighi di legge e le disposizioni aziendali e controllare che solo i lavoratori adeguatamente formati accedano ai luoghi a maggior rischio. Deve inoltre pretendere il rispetto delle misure in caso di emergenza e dare istruzioni, informando tempestivamente i lavoratori in caso di pericolo grave e immediato e valutare di non richiedere a questi di riprendere l'attività in una situazione in cui persista il pericolo. Inoltre deve segnalare al datore di lavoro o al dirigente i problemi e le condizioni di pericolo. Il preposto deve ricevere specifica formazione.

29) Cosa si intende per lavoratore?

Per "lavoratore" si intende una persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge

un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

Vengono equiparate al lavoratore quindi categorie come il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività, l'associato in partecipazione, il beneficiario di tirocini formativi e di orientamento, l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari, limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori, il volontario e il lavoratore dei lavori socialmente utili. Vengono esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

30) Cosa si intende per "formazione"?

Per "formazione" si intende un processo educativo tramite il quale si trasferiscono ai lavoratori e agli altri soggetti appartenenti al sistema di prevenzione e protezione aziendale le conoscenze e le procedure utili per essere in grado di svolgere in sicurezza i rispettivi compiti, e per prevenire i rischi.

31) Cosa si intende per "informazione"?

Per "informazione" si intende l'insieme delle attività utili a fornire conoscenze sull'identificazione, riduzione e gestione dei rischi in un ambiente di lavoro.

32) Cosa si intende per "addestramento"?

Con "addestramento" si intendono tutte le attività volte a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di macchine, attrezzature, impianti, sostanze, dispositivi anche di protezione individuale e procedure di lavoro.

33) Quando devono avvenire la formazione e l'addestramento dei lavoratori?

La formazione e l'addestramento specifico devono avvenire all'inizio del rapporto di lavoro (o entro 60 giorni), in occasione del trasferimento o del cambiamento di mansione, quando si introducono nuove attrezzature e tecnologie o sostanze e preparati pericolosi.

34) L'obbligo di ripetizione delle analisi strumentali per la valutazione del rischio rumore e altri agenti fisici e ogni 4 anni?

La valutazione dei rischi da agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, ecc.) va ripetuta almeno ogni 4 anni, o comunque in caso di mutamenti dei macchinari, delle tecnologie utilizzate o di particolari risultati della sorveglianza sanitaria.

35) *Rispetto agli adempimenti di Legge in materia di salute sicurezza nei luoghi di lavoro, cosa succede se non si viene trovati in regola?*

Il datore di lavoro è la prima figura incaricata a garantire la sicurezza sul lavoro e sulla quale ricade l'obbligo del mantenimento dei livelli della stessa.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di evitare che probabili e possibili pericoli dovuti all'esercizio della sua attività, possano tradursi in rischi per i lavoratori che vengono assunti per il compimento di tale attività.

Al datore di lavoro sono equiparati i dirigenti ed i preposti che organizzano tutte le attività svolte dai lavoratori, per i quali il Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro stabilisce che essi oltre ad adottare tutte le misure di sicurezza necessarie per la tutela dei dipendenti, devono anche informare gli stessi sui rischi specifici cui sono esposti, devono insegnare le norme fondamentali di prevenzione e devono addestrare i lavoratori all'utilizzo corretto dei mezzi e degli strumenti di protezione.

Se un ispettore del lavoro durante un'ispezione accerta delle violazioni, darà delle prescrizioni affinché l'irregolarità venga eliminata, indicando tempi e modi di correzione nel verbale di ispezione. Comunicherà comunque la violazione alla Procura della Repubblica. La mancata regolarizzazione o il mancato pagamento danno avvio ad un procedimento penale.

36) *E' richiesta una specifica abilitazione degli operatori che utilizzano le attrezzature? Se si quali?*

L'Accordo Stato-Regioni sull'uso delle attrezzature del 22 febbraio 2012 è entrato in vigore il 12 marzo 2013. Queste sono le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori:

1. Piattaforme di lavoro mobili elevabili;
2. Gru a torre;
3. Gru mobile;
4. Gru per autocarro;
5. Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo (carrelli semoventi a braccio telescopico; carrelli industriali semoventi; carrelli/sollevatori/elevatori semoventi telescopici rotativi);
6. Trattori agricoli o forestali;
7. Macchine movimento terra (escavatori idraulici, escavatori a fune, pale caricatrici frontali, terne, autoribaltabile a cingoli);
8. Pompa per calcestruzzo.

37) *Quali sono gli obblighi del datore di lavoro in merito all'utilizzo delle attrezzature citate nell'Accordo Stato-Regioni?*

Il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari, di cui all'articolo 71, comma 7 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.

38) *Chi sono i destinatari dei corsi sull'uso delle attrezzature di lavoro?*

I corsi devono essere frequentati dai lavoratori incaricati all'utilizzo delle attrezzature indicate nell'Accordo.

39) *Quali sono le attrezzature per le quali è necessaria una specifica abilitazione degli operatori?*

Le attrezzature di lavoro che richiedono una specifica abilitazione degli operatori sono le seguenti:

- Piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE);
- Gru a torre;
- Gru mobile e per autocarro (caricatrici idrauliche);
- Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo;
- Trattori agricoli o forestali;
- Macchine movimento terra (escavatori, pale caricatrici, terne, autoribaltabili a cingoli);
- Pompe per calcestruzzo.

40) *Qual è la durata dell'abilitazione sull'uso delle attrezzature ottenuta a seguito della partecipazione a un corso specifico?*

L'abilitazione deve essere rinnovata entro 5 anni dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione attraverso la partecipazione ad un corso di aggiornamento della durata minima di 4 ore.

41) *La formazione sull'uso delle attrezzature comporta il completo assolvimento degli obblighi formativi in capo al datore di lavoro?*

No, la formazione specifica sull'uso delle attrezzature di lavoro è aggiuntiva della formazione obbligatoria prevista dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 sulla formazione dei lavoratori, preposti e dirigenti.