

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 120/1964 SULL'IGIENE (AZIENDE COMMERCIALI E UFFICI).

Con riferimento all'applicazione della Convenzione in oggetto nella legislazione nazionale e nella pratica e con particolare riferimento all'articolato della stessa, si comunica quanto segue.

Par. I

Le disposizioni della Convenzione n. 120 trovano applicazione per effetto della normativa di seguito elencata:

- **Decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303** recante "norme generali per l'igiene del lavoro" e successive modifiche;
- **Decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277** – Attuazione della direttiva n. 80/107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 83/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212;
- **Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626**, e successive modifiche ed integrazioni, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- **Decreto del Ministero della Salute del 15 luglio 2003, n. 388** – Regolamento contenente disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;
- **Decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187** – Attuazione della direttiva 2002/44/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche.

- Articoli 1 e 2

Le disposizioni sopra citate, ci si riferisce, in particolare, al D.lgs n. 626/94, hanno un campo di applicazione generale che comprende tutti i settori di attività pubblici e privati, eccezion fatta per i lavoratori a domicilio ed i portieri privati ai quali, ai sensi dell'art. 1, co. 3, del precitato decreto, le norme dello stesso si applicano soltanto nei casi espressamente previsti. Per alcuni settori si prevede che le norme del D.lgs 626/94 siano applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio prestato, come nei riguardi delle Forze armate, dei servizi di protezione civile, delle strutture giudiziarie e penitenziarie, di quelle destinate a finalità istituzionali degli organi con compiti di

sicurezza pubblica, delle Università e degli Istituti di istruzione ed educazione, degli archivi, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche, delle rappresentanze diplomatiche e consolari e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi. Le esigenze di cui sopra, ai fini dell'applicazione del d.lgs 626/94, sono individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute e della Funzione Pubblica.

- **Articolo 3**

Allo stato attuale, non risulta siano state sollevate questioni su casi di dubbia applicazione della Convenzione, tali da far intervenire, l'autorità competente - con conseguenti consultazioni delle parti sociali interessate.

- **Articolo 4**

Si rimanda al par. I.

- **Articolo 5**

In linea generale, in sede di predisposizione dei testi normativi in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro, le Amministrazioni competenti procedono alle consultazioni delle parti sociali, attraverso l'acquisizione di pareri e osservazioni in ordine ai contenuti dei progetti dei testi elaborati dalle stesse Amministrazioni.

- **Articolo 6, commi 1 e 2**

L'attività di vigilanza e di ispezione volta a garantire l'applicazione della legislazione in materia di igiene sul lavoro nelle aziende commerciali e uffici, viene svolta, in linea generale, eccetto, dunque, settori di specifica competenza, dalle Aziende Sanitarie locali (Strutture territoriali del Servizio Sanitario Nazionale), ai sensi dell'art. 23 del D.lgs 626/94. Ciò a seguito dell'istituzione del Servizio sanitario nazionale, attuata con Legge n.23 dicembre 1978 n.833, che ha demandato alle Regioni lo svolgimento delle funzioni amministrative relative alla prevenzione delle malattie professionali ed alla salvaguardia della salubrità, dell'igiene e sicurezza in ambienti di vita e di lavoro.

Al personale delle ASL, nell'esercizio delle funzioni ispettive e di controllo è riconosciuta la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, già attribuita agli ispettori del lavoro.

I suddetti organi di vigilanza espletano, in linea generale, la loro attività di controllo, attraverso accessi eseguiti direttamente sui luoghi di lavoro, tanto sulla base di specifiche segnalazioni o richieste, quanto per autonoma iniziativa o nell'ambito di

programmi di vigilanza prestabiliti. Qualora, nel corso di tali accessi, si rilevino delle violazioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro, tali da integrare illeciti penali, i suddetti organi sono tenuti, a farne denuncia all'autorità giudiziaria. Contestualmente viene impartita al contravventore un'apposita prescrizione, contenente, insieme alla contestazione dell'illecito, l'individuazione di un termine (tecnicamente adeguato), entro il quale sanare la situazione di irregolarità. Se il datore di lavoro provvede a regolarizzare detta situazione, conformemente a quanto indicato nella prescrizione, il pubblico ministero procede all'archiviazione del procedimento penale e il relativo reato si estingue, con il pagamento di una somma a titolo di oblazione. Diversamente il procedimento penale prosegue il suo *iter*.

Si sottolinea, al riguardo, che l'introduzione dello strumento della prescrizione ex art. 20 del D.lgs 758/94, oltre a concorrere all'abbattimento delle situazioni di rischio (percentuale di ottemperanza superiore all'80%), ha ridotto in maniera consistente il ricorso al processo penale in caso di violazioni attinenti l'igiene e sicurezza del lavoro, con conseguente minimizzazione del rischio di prescrizione dei reati, tanto frequente in passato da costituire incentivo alla non regolarizzazione delle situazioni di rischio.

Il titolo IX del d.lgs 626/94 prevede, in particolare, la sanzioni da applicare in caso di contravvenzioni commesse dai vari soggetti, che, in base ai ruoli ricoperti, risultano essere i responsabili.

Parte II. Principi generali.

- Articolo 7

Il suddetto articolo è attuato dall'art. 32 del d.lgs 626/94, ai sensi del quale *"il datore di lavoro deve provvedere affinché i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulizia, onde assicurare condizioni igieniche adeguate"*.

- Articolo 8

Ai sensi dell'art. 33, co. 6 d.lgs 626/94, che ha sostituito l'art. 9 del D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, *"nei luoghi di lavoro chiusi, è necessario far sì che tenendo conto dei metodi di lavoro e degli sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori, essi dispongano di aria salubre in quantità sufficiente anche ottenuta con impianti di areazione"*.

"Se viene utilizzato un impianto di aerazione, esso deve essere sempre mantenuto funzionante. Ogni eventuale guasto deve essere segnalato da un sistema di controllo, quando ciò è necessario per salvaguardare la salute dei lavoratori".

"Se sono utilizzati impianti di condizionamento dell'aria o di ventilazione meccanica, essi devono funzionare in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d'aria fastidiosa."

"Qualsiasi sedimento o sporcizia che potrebbe comportare un pericolo immediato per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata deve essere eliminato rapidamente".

- **Articolo 9**

Per l'attuazione di questo articolo si rimanda all'art. 33, co. 8 d.lgs 626/94 che ha sostituito l'art. 10 del D.P.R. 303/56 e in cui si dispone che tutti i luoghi di lavoro devono disporre di sufficiente luce naturale, a meno che non sia richiesto diversamente dalle necessità delle lavorazioni e salvo che non si tratti di locali sotterranei. In ogni caso tutti i locali e luoghi di lavoro devono essere dotati di dispositivi che consentono un'illuminazione artificiale adeguata per salvaguardare la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori.

I luoghi di lavoro, nei quali i lavoratori sono particolarmente esposti a rischi in caso di guasto di illuminazione artificiale, devono disporre di un'illuminazione di sicurezza di sufficiente intensità.

- **Articolo 10**

Il suddetto articolo è attuato dall'art. 33, co.7, d.lgs 626/94 (*cfr.*), che ha sostituito l'art. 11 del D.P.R. 303/56 e che prevede che la temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori. Nel giudizio sulla temperatura adeguata per i lavoratori si deve tener conto dell'influenza che possono esercitare sopra di esse il grado di umidità ed il movimento dell'aria concomitanti.

La temperatura dei locali di riposo, dei locali del personale di sorveglianza, dei servizi igienici, delle mense e dei locali di pronto soccorso, deve essere conforme alla destinazione specifica di questi locali. Le pareti vetrate, i lucernari e le finestre devono essere tali da evitare un soleggiamento eccessivo dei luoghi di lavoro, tenendo conto del tipo di attività e della natura del luogo di lavoro. Quando non risulta conveniente modificare la temperatura di tutto l'ambiente, si deve provvedere alla difesa dei lavoratori contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione.

- **Articolo 11**

L'articolo in oggetto è attuato dal comma 9 dall'art. 33, d.lgs 626/94, che ha modificato l'art. 7 del D.P.R. n. 303/56 e dispone, al primo comma, come segue: "*A meno che non sia richiesto diversamente dalle necessità della lavorazione, è vietato adibire a lavori continuativi i locali chiusi che non rispondono alle seguenti condizioni:*

- a. *essere ben difesi contro gli agenti atmosferici, e provvisti di un isolamento termico sufficiente, tenuto conto del tipo d'impresa e dell'attività fisica dei lavoratori;*
- b. *avere aperture sufficienti per un rapido ricambio d'aria;*
- c. *esser ben asciutti e ben difesi contro l'umidità;*

d. *avere le superfici dei pavimenti, delle pareti, dei soffitti tali da poter essere pulite e deterse per ottenere condizioni adeguate di igiene”.*

Si vedano, inoltre, i rimanenti commi.

- **Articolo 12**

Ai sensi dell'art. 36 D.P.R n. 303/56, “*nei luoghi di lavoro o nelle loro immediate vicinanze deve essere messa a disposizione dei lavoratori acqua in quantità sufficiente, tanto per uso potabile quanto per lavarsi. Per quanto riguarda la provvista, la conservazione e la distribuzione dell’acqua devono osservarsi le norme igieniche atte ad evitarne l’inquinamento e ad impedire la diffusione delle malattie”.*

- **Articolo 13**

Al riguardo, il comma 12 dell'art. 33, D.lgs. 626/94, che ha sostituito gli articoli 37 e 39, D.P.R. 303/56, prescrive che i lavoratori devono disporre, in prossimità del posto di lavoro, di locali di riposo, degli spogliatoi e delle docce, di gabinetti e di lavabi con acqua corrente calda, se necessario, e dotati di mezzi detergenti e per asciugarsi.

Per uomini e donne devono essere previsti gabinetti separati; quando ciò sia impossibile a causa di vincoli urbanistici o architettonici e nelle aziende che occupano lavoratori di sesso diverso in numero non superiore a 10, è ammessa un'utilizzazione separata degli stessi.

Allo stesso modo docce sufficienti ed appropriate devono essere messe a disposizione dei lavoratori quando il tipo di attività o la salubrità lo esigono. Devono essere previsti locali per docce separati per uomini e donne o un'utilizzazione separata degli stessi. Le docce e gli spogliatoi devono comunque facilmente comunicare tra loro (*cfr. co. 12, art. 33, D.lgs 626/94*).

- **Articolo 14**

Il co. 10, art. 33, D.lgs 626/94, che ha sostituito l'art. 14 D.P.R. n. 303/56, prevede che i lavoratori devono poter disporre di un locale di riposo facilmente accessibile, quando la sicurezza e la salute degli stessi lavoratori lo richiedano, a causa, in particolare, del tipo di attività svolta. Tale disposizione non si applica quando il personale lavora in uffici o analoghi locali di lavoro che offrono equivalenti possibilità di riposo durante la pausa.

I locali di riposo, oltre ad avere dimensioni sufficienti, devono essere dotati di un numero di tavoli e sedili con schienale in funzione del numero dei lavoratori.

L'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo ai dipendenti di lavorare da seduti ogni qualvolta ciò non pregiudica la normale esecuzione del lavoro.

Le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate.

- **Articolo 15**

Tale articolo della Convenzione è attuato dal co. 11, art. 33, D.lgs 626/94, che ha sostituito l'art. 40, D.P.R. 303/56, prescrivendo, innanzitutto, che quando i lavoratori devono indossare indumenti di lavoro specifici, devono avere a disposizione specifici locali appositamente destinati a spogliatoi, distinti fra i due sessi e convenientemente arredati.

Nelle aziende che occupano fino a cinque dipendenti lo spogliatoio può essere unico per entrambi i sessi; in tal caso i locali a ciò adibiti sono utilizzati dal personale dei due sessi, secondo opportuni turni prestabiliti e concordati nell'ambito dell'orario di lavoro.

I locali destinati a spogliatoio devono avere una capacità sufficiente, essere possibilmente vicino ai locali di lavoro aerati, illuminati, ben difesi dalle intemperie, riscaldati durante la stagione fredda e muniti di sedili.

Si vedano, altresì, i restanti commi.

- **Articolo 16**

Ai sensi dell'art. 8, D.P.R. 303/56, "è vietato adibire al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei. Possono essere destinati al lavoro locali sotterranei o semisotterranei, quando ricorrono particolari esigenze tecniche. In tali casi si deve provvedere con mezzi idonei all'aerazione, all'illuminazione ed alla protezione contro l'umidità".

Si può, altresì, autorizzare l'uso dei locali sotterranei e semisotterranei anche per altre lavorazioni per le quali non ricorrono le esigenze tecniche, quando dette lavorazioni non diano luogo ad emanazioni nocive e non espongano i lavoratori a temperature eccessive, purché siano rispettate le altre norme del presente decreto e sia provveduto, con mezzi idonei alla aerazione, all'illuminazione ed alla protezione contro l'umidità".

Si rinvia anche all'art. 9 dello stesso D.P.R.

- **Articolo 17**

Ai sensi dell'art. 19, D.P.R. 303/56 "il datore di lavoro è tenuto ad effettuare, ogni qualvolta è possibile, in luoghi separati, le lavorazioni pericolose o insalubri allo scopo di non esporvi senza necessità i lavoratori addetti ad altre lavorazioni".

L'art. 20, D.P.R. 303/56, così dispone: "Nei lavori in cui si svolgono gas o vapori irrespirabili o tossici o infiammabili ed in quelli nei quali si sviluppano normalmente odori o fumi di qualunque specie, il datore di lavoro deve adottare provvedimenti atti ad impedirne o a ridurne, per quanto è possibile, lo sviluppo e la diffusione. L'aspirazione di gas, vapori, odori o fumi deve farsi, per quanto è possibile, immediatamente vicino al luogo dove si producono. Un'attrezzatura di lavoro che comporti pericoli dovuti ad emanazione di gas, vapori o liquidi ovvero ad emissioni di polvere deve essere munita di appropriati dispositivi di ritenuta ovvero di estrazione vicino alla fonte corrispondente a tali pericoli.

Si vedano, inoltre, gli articoli dal 21 al 26 dello stesso Decreto.

Per quanto riguarda, specificatamente, la protezione da agenti cancerogeni e mutageni, si rinvia al titolo VII, D.lgs 626/94, come modificato dal D.lgs 25 febbraio 2000, n. 66, mentre per quella da agenti chimici, si rimanda al titolo VII-bis, aggiunto dal D.lgs 2 febbraio 2002, n. 25.

- **Articolo 18**

Contro i rischi per l'udito e, laddove sia espressamente previsto, contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro si applicano le norme del capo IV del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277 – "Protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro - a cui si rimanda.

Contro i danni cd. extrauditivi, si applica la disposizione dell'art. 24 del 303/56, in base a cui "Nelle lavorazioni che producono rumori dannosi ai lavoratori, devono adottarsi i provvedimenti consigliati dalla tecnica per diminuirne l'intensità".

L'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche, oltre che dal precitato articolo 24, è disciplinata dal Decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187, di recente emanazione (di attuazione della direttiva 2002/44/CE), a cui si rinvia per approfondimenti.

- **Articolo 19**

Ai sensi dell'art. 15, D.lgs 626/94, il datore di lavoro, tenendo conto della natura e delle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sentito il medico competente ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto di lavoratori infortunati.

Le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione sono individuati, in relazione alla *natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati e ai fattori di rischio*, nel Decreto del Ministero della Salute, del lavoro e delle politiche sociali, della funzione pubblica e delle attività produttive, del **15 luglio 2003, n. 388**, cui si rimanda.

Tale decreto, è entrato in vigore il 3/2/2005, ad un anno dalla pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale*, dopo una proroga di sei mesi per consentire a tutte le aziende di mettersi in regola.

Il provvedimento disciplina, dunque, l'organizzazione del primo soccorso aziendale, fissa le attrezzature minime che ogni azienda deve avere a disposizione per fronteggiare un'eventuale emergenza medica e definisce gli obiettivi didattici e i contenuti minimi della formazione dei lavoratori.

Pacchetti di medicazione o cassette di primo soccorso (secondo la dimensione e/o il rischio aziendale) devono essere a disposizione e facilmente accessibili in ogni luogo di lavoro, compresi quelli isolati.

Se prima i datori di lavoro potevano decidere come effettuare la formazione di coloro che avevano designato quali addetti alla squadra di primo soccorso, da oggi i corsi devono essere effettuati da un medico e devono essere conformi, sia per la parte teorica sia per la parte pratica , a quanto previsto dal d.lgs 388/2003.

Per coloro che hanno già provveduto alla formazione prima dell'entrata in vigore del provvedimento, sono ritenuti validi i corsi effettuati a partire dal giorno nel quale sono stati terminati.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda al decreto legislativo sopra citato.

Risposta alla domanda diretta formulata dalla Commissione di esperti

Con riguardo alla richiesta formulata dalla Commissione in riferimento al par. IV del formulario del rapporto, si fa presente che, in linea generale, l'applicazione delle disposizioni della Convenzione, viene garantita attraverso l'attività svolta dagli organi ispettivi e di vigilanza, delle cui modalità operative si è trattato all'articolo 6 e al quale si rinvia.

Inoltre, ai fini dell'effettiva applicazione delle prescrizioni della convenzione, va evidenziata la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (r.l.s.), presenza di particolare spicco nel contesto delle aziende o unità produttive, che insieme al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e al medico competente, è uno dei soggetti chiamati a svolgere un ruolo di rilievo nel sistema di prevenzione introdotto dal D.lgs n. 626/94.

Tale normativa attribuisce al r.l.s. una funzione consultiva/propositiva (es: *accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi; promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, richiede l'intervento delle autorità competenti qualora non si ritengano sufficienti le misure adottate dal datore di lavoro, ecc.*), finalizzata ad una soluzione partecipata dei problemi, ben differente dal tradizionale ruolo negoziale.

La novità del D.lgs n. 626/94 è quella di aver reso obbligatoria la presenza di un soggetto che rappresenti i lavoratori ed al quale vengono riconosciute una serie di attribuzioni in materia di salute e sicurezza, con le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

La figura del r.l.s trova la sua fonte di regolamentazione principalmente negli articoli 18 e 19 del d.lgs 626/94 (cfr.) e nelle intese collettive che, specie a livello interconfederale e nazionale di categoria, sono via via intervenute per quasi tutti i settori produttivi.

Si trasmette, inoltre, ad ogni buon fine, copia di pronunce giurisprudenziali (della Cassazione e del Consiglio di Stato) sui servizi di ispezione.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato.

ALLEGATI

- 1. Osservazioni inviate dalle Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, formulate congiuntamente;**
- 2. Decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303** recante "norme generali per l'igiene del lavoro", e successive modifiche;
- 3. Decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277** – Attuazione della direttiva n. 80/107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 83/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212;
- 4. Decreto del Ministero della Salute del 15 luglio 2003, n. 388** – Regolamento contenente disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;
- 5. Decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187** – Attuazione della direttiva 2002/44/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche;
- 6. Massime giurisprudenziali (Cassazione e Consiglio di Stato).**

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.