ALL. 1

CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI INGEGNERI
10/05/2013 U-ss/2586/2013

CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI INGEGNERI

PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - 00186 ROMA - VIA ARENULA, 71

PRESIDENZA E SEGRETERIA
00187 ROMA - VIA IV NOVEMBRE, 114
TEL. 06.6976701 r.a. - FAX 06.69767048

/U-GF/13

Ministero del Lavoro e delle
Politiche Sociali
Commissione per gli interpelli
interpellosicurezza@lavoro.gov.it

E p.c.

Ordine degli Ingegneri della
Provincia di Prato

Oggetto: Istanze di interpello – Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro - obblighi allievi degli istituti di istruzione ed universitari – identificazione del datore di lavoro e del dirigente nelle scuole cattoliche – identificazione enti bilaterali e organismi paritetici – obbligo di informazione e formazione nel caso di docente non dipendente, chiamato d'urgenza – prot. CNI n. 1934

Con la presente si richiede l'autorevole parere della Commissione per gli interpelli del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art.12 del d.lgs. 9 aprile 2008 n.81, su delle questioni di utilità generale in tema di applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro, sollevate dall'Ordine degli Ingegneri di Prato (v. allegato).

I quattro quesiti vertono : 1) sugli adempimenti spettanti agli allievi degli istituti di istruzione ed universitari o partecipanti ai corsi di formazione professionale, rispetto a quelli previsti per i

lavoratori, 2) sui criteri di identificazione del datore di lavoro, dirigente e preposto nel caso delle scuole cattoliche, 3) sui criteri di identificazione e di reperimento degli "enti bilaterali e organismi paritetici" di cui all'accordo Stato- Regioni del 21/12/2011, 4) sui limiti dell'obbligo di informazione e formazione *ex* art.3 d.lgs. n.81/2008, nel caso di docente esterno, chiamato a una supplenza in via d'urgenza.

Essendo i diversi quesiti assai circostanziati e specifici, si rimanda comunque alla integrale lettura della richiesta di parere dell'Ordine provinciale allegata.

Alla luce di quanto sopra, dato il carattere generale delle richieste di interpello pervenute, si chiede di voler esprimere autorevole parere al riguardo, a beneficio di tutti gli operatori del settore.

In attesa di un cortese riscontro, si porgono distinti saluti.

IL CONSIGLIERE SEGRETARIO
(Ing. Riccardo Pellegatta)

IL PRESIDENTE
(Ing. Armando Zambrano)

ALLEGATO :

- Istanza di interpello dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Prato del 11/04/2013.

MC2904MinLav

Prot. n. 454 Prato li 10 aprile 13

CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI INGEGNERI
11/04/2013 E-rsp/1934/2013

Spett le
Consiglio Nazionale degli Ingegneri

PEC: segreteria@ingpec.eu

Oggetto: Quesiti per interpello in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In allegato si inviano quattro quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro, trasmessi da un nostro iscritto, da inviare alla Commissione per gli interpelli non essendo autorizzati all'invio come Ordine provinciale come indicato nella pagina della commissione:

http://www.lavoro.gov.it/lavoro/sicurezzalavoro/MS/Interpello/default

Vi preghiamo di inviare quanto prima i quesiti.

Rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti, si inviano

Cordiali saluti

Il Presidente
Prof. Ing. Paolo Spinelli

Via Pugliesi 26 59100 PRATO tel. / fax 0574/605010 C.F. 92025170486
e-mail segreteria@ordineingegneri.prato.it PEC ordine.prato@ingpec.eu
http://www.ordineingegneri.prato.it

Quesito n° 1

Nel D.Lgs. 81/2008 all'art. 2 comma 1 lettera "a" è indicato:
<<...omissis...*Al lavoratore così definito è equiparato: ...omissis...; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione*>>

Per quanto sopra vi sono dei casi in cui "*l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale*" sono equiparati a lavoratori e devono quindi sottostare a tutto quanto è previsto per essi nel D.Lgs. 81/2008.
Non si applicano invece le norme per il lavoro minorile, come indicato dal Ministero del Lavoro – Direzione Generale Affari Generali e Risorse Umane – Div. VII - Coord. Isp. lavoro, su impulso della Direzione Regionale del Lavoro della Lombardia, con nota n. 1650 del 04/11/2002:
<<- *in nessun caso lo studente minorenne acquista la qualifica giuridica di "lavoratore minore" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge n. 977/67 e succ. modifiche: infatti, il campo di applicazione della legge n. 977/67, così come modificata dai DD.Lgss. n. 345/99 e n. 262/00, considera esclusivamente "i minori di diciotto anni, che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti", contemplandosi quindi tutti i rapporti di lavoro, anche di natura autonoma, inclusi quelli speciali tra cui l'apprendistato, i contratti di formazione e lavoro, il lavoro a domicilio, ecc., ma non i rapporti didattici che coinvolgono gli studenti quand'anche partecipanti a corsi formativi che richiedono l'applicazione lavorativa presso imprese terze rispetto all'Istituto scolastico.*>>

Per quanto sopra l'oggetto del quesito è quello di identificare casi certi in cui l'allievo o il corsista non sono equiparati a lavoratori e quali adempimenti invece risultano obbligatori quando invece lo siano.

Il problema deriva dalla mancanza di definizioni certe per i termini "*faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali*"; utilizzandoli nella loro definizione generale della lingua italiana corrente, è chiaro che:

- **il gesso utilizzato per scrivere sulla lavagna è un agente chimico**
- **la lavagna digitale "LIM" presente in alcune classi è un videoterminale**
- **l'aula di educazione artistica è un laboratorio**
- **le colle, i colori (a olio, ad acqua, ecc...), i pennelli ecc... usati nelle aule tecniche, artistiche e simili sono agenti chimici**
- **gli attrezzi della palestra per l'attività ginnica sono attrezzature di lavoro**
- **i tecnigrafi delle aule di disegno sono attrezzature di lavoro**
- **il microscopio dell'aula di scienze è un attrezzatura di lavoro**
- **ecc...**

L'elenco potrebbe continuare con decine (se non centinaia) di altri esempi che sono presenti in tutti i nostri istituti d'istruzione e nei corsi di formazione professionale.

Per quanto sopra vi chiediamo di individuare ed indicare tutti quei casi in cui sicuramente l'allievo o il corsista non sono equiparati a lavoratori.
Noi proponiamo di non equiparare a lavoratori:

- tutti gli allievi della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado
- tutti gli allievi della scuola secondaria di secondo grado ad indirizzo non tecnico
- tutti gli allievi della scuola secondaria di secondo grado ad indirizzo tecnico, degli istituti universitari e di tutti i corsisti, in tutti quei casi che utilizzano attrezzature di lavoro, agenti chimici fisici e biologici, di tipo "ordinario" quali tecnigrafi, lavagne digitali, gessi, tempere, colori, penne, pennarelli, colle, forbici, attrezzi da palestra, microscopi e simili

Invece nei casi in cui l'allievo o il corsista sono equiparati a lavoratori, come per esempio:

- per l'uso dei videoterminali dell'aula informatica o comunque in classe per lo svolgimento della lezione
- per l'uso di sostanze chimiche nell'aula di chimica per l'esecuzione di prove ed esperimenti
- per la manipolazione di sostanze alimentari nei laboratori di cucina
- per l'uso di macchinari quali torni, trapani e simili nelle officine degli istituti tecnici

Vi chiediamo se debba essere applicato l'intero D.Lgs. 81/2008 oppure se vi sono delle deroghe, vista la particolare condizione di "studente" del lavoratore.
Per esempio non riteniamo applicabili né fattibili ad una realtà scolastica le seguenti parti del D.Lgs. 81/2008:

- **sezione V – sorveglianza sanitaria**
- **sezione VII – consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori**
- **art. 37 commi 2, 12 e 14 (formazione dei lavoratori)**

Quesito n° 2
Il presente quesito attiene all'identificazione del datore di lavoro, del dirigente e del preposto nella scuola privata parificata, in quanto vi sono realtà "gestionali" non direttamente riconducibili alle definizioni date dal D.Lgs. 81/2008.

In particolare vogliamo riferirci alle scuole cattoliche, che comunemente possono essere gestite:

1. da una cooperativa
2. da una fondazione
3. dal parroco
4. da una congregazione di suore

Prendiamo per esempio il caso n° 4, una scuola gestita da una congregazione di suore. Tipicamente vi è una sede centrale della congregazione, che può essere anche straniera, che

nomina una "madre superiora protempore" per ogni sede locale, nel nostra caso la scuola. La madre superiora nomina un "coordinatore" della scuola oppure assume essa stessa tale incarico. La madre superiore e/o il coordinatore "cercano" il personale lavorativo per la scuola che però è assunto e pagato dalla sede centrale della congregazione.

Nel caso sopra esposto nessuno dei soggetti rientra pienamente nella definizione di datore di lavoro, dirigente o preposto, in quanto, presi singolarmente, non corrispondono in pieno alla definizione contenuta nell'art. 2 comma 1 lettera b del D.Lgs. 81/08.

Per quanto sopra Vi chiediamo, almeno per i casi esposti (punti da 1 a 4) di indicare chi è il datore di lavoro, il dirigente o il preposto o quantomeno i criteri per la loro identificazione nei casi in cui nessuno rientri esattamente nelle relative definizioni del D.Lgs. 81/2008.

Quesito n° 3

Nell'accordo Stato Regioni per la formazione dei lavoratori del 21/12/2011 emanato ai sensi dell'art. 37, comma 2 del D.Lgs. 81/2008 nella nota alla premessa è indicato:
<<Nota: in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/08, i corsi di formazione per i lavoratori vanno realizzati ***previa richiesta di collaborazione agli enti bilaterali****, quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni e agli organismi paritetici, così come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.Lgs. 81/08,* ***ove esistenti*** *sia nel territorio che nel settore nel quale opera l'azienda. In mancanza, il datore di lavoro procede alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione. Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'ente bilaterale o dell'organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici. Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'ente bilaterale o dall'organismo paritetico entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.>>*

Tale nota impone quindi l'obbligo per il datore di lavoro e gli organizzatori dei corsi di formazione, di contattare gli enti bilaterali e gli organismi paritetici per chiedere la loro collaborazione.
Il problema di adempiere a tale obbligo consiste nel sapere se tali enti e organismi esistano o meno sul territorio italiano **e di identificarli.** Non viene specificato che tali enti e organismi siano quelli del comune in cui risiede l'azienda, o della provincia o della regione, quindi gli enti e gli organismi del settore in cui opera l'azienda possono essere ovunque.
Per quanto sopra Vi chiediamo: in che modo il datore di lavoro/organizzatore del corso può venire a conoscenza dell'esistenza o meno di almeno uno o più enti bilaterale e/o paritetici, per il suo settore? Nel caso tali enti non esistano per un particolare settore lavorativo, in che modo il datore di lavoro/organizzatore del corso può dimostrare l'inesistenza di tali enti?

Quesito n° 4

Nel D.Lgs. 81/2008 all'art. 3 sono indicati vari casi di lavoratori non dipendenti, il cui obbligo di informazione e formazione ricade comunque sul datore di lavoro.

Nell'accordo stato regioni per la formazione dei lavoratori del 21/12/2011, emanato ai sensi dell'art. 37, comma 2 del D.Lgs. 81/2008, è previsto l'obbligo per il datore di lavoro di svolgere corsi di formazione per i lavoratori secondo precisi requisiti che normalmente il datore di lavoro non ha e deve quindi avvalersi, per esempio, di docenti esterni o corsi esterni all'azienda.

Tuttavia vi sono dei casi in cui il datore di lavoro necessita di un lavoratore "urgentemente", anche per un solo giorno, non programmabile, come, ad esempio, nel caso di un docente chiamato a svolgere una supplenza in una scuola, a causa di un improvviso impegno del docente ordinario, comunicato la sera prima, se non la mattina stessa in cui il docente supplente viene chiamato.

Secondo il D.Lgs. 81/2008, prima adibire tale lavoratore alle lavorazioni, questo deve essere informato e formato, inoltre secondo l'accordo stato regioni per la formazione dei lavoratori del 21/12/2011, la durata minima della sola formazione è di 8 ore (4+4), quindi vista l'urgenza, il datore di lavoro non avrebbe il tempo sufficiente a far svolgere al lavoratore la formazione necessaria e non potrebbe impiegare tale lavoratore, se non precedentemente formato. Vi sono moltissimi casi come questo, in cui il lavoratore non è vincolato a lavorare per un'unica ditta, ma è libero di lavorare per molte ditte, per cui non è chiaro a quale ditta spetti l'onere della formazione del lavoratore.

Per quanto sopra Vi chiediamo: **Vi sono dei casi in cui la formazione prevista dall'accordo stato regioni per la formazione dei lavoratori del 21/12/2011, per motivi di "urgenza" e/o per la breve durata dell'incarico del lavoratore possa essere omessa? In caso di risposta negativa, in che modo il datore di lavoro può adempiere all'obbligo di formazione e contemporaneamente ottenere il servizio per il quale ha chiamato il lavoratore? Cioè, nel caso citato della supplenza, in che modo il datore di lavoro può fornire il "supplente" alla classe, se prima gli deve fare 8 ore di formazione? Infine, nel caso in cui il lavoratore possa prestare servizio per più aziende, a quale ditta spetta l'onere di provvedere alla formazione del lavoratore?**