



COMMISSIONE EUROPEA

DG Occupazione, affari sociali e inclusione

Legislazione sociale e del lavoro, dialogo sociale

Salute, sicurezza e igiene sul luogo di lavoro

Lussemburgo, 18-01-2014
EMPL/B/3/SO/ag (2013)

Sig. Marco Bazzoni

Oggetto: la Sua denuncia CHAP (2013)02072 del 30 giugno 2013 in merito a presunte violazioni della direttiva 89/391/CEE e della direttiva 92/57/CEE da parte della legislazione che disciplina la salute e la sicurezza sul lavoro in Italia – Prearchiviazione parziale

Egregio Signor Bazzoni,

mi riferisco alla Sua denuncia CHAP (2013)02072 datata 30 giugno 2013 e alle Sue mail datate 7 settembre e 12 novembre 2013, che la integrano e la aggiornano.

Lei solleva diverse questioni in merito a presunte violazioni della direttiva 89/391/CEE e della direttiva 92/57/CEE ad opera dell'Italia risultanti essenzialmente dall'adozione di recenti modifiche legislative introdotte dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia, che modifica il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (di seguito "Legge 98/2013").

Dopo aver proceduto a un'analisi iniziale delle questioni in causa, nella misura in cui sono interessate problematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono ora in grado di fornirLe le seguenti informazioni.

1. Documentazione sulla valutazione del rischio in caso d'interferenza tra attività che presentano un basso rischio d'infortunio condotte simultaneamente sullo stesso posto di lavoro

Dalle informazioni che Lei ci ha fornito risulta che le recenti modifiche dell'articolo 26, comma 3, del Decreto Legislativo 81/2008 del 9 aprile 2008, n. 81 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (nel seguito "Decreto Legislativo 81/2008"), detto Decreto

Legislativo violerebbe l'articolo 6, paragrafo 4 della direttiva 89/391/CEE conferendo a certi tipi di datori di lavoro committenti che esercitano attività a basso rischio di infortuni la possibilità di sostituire l'elaborazione del DUVRI (Documento Unico di valutazione dei rischi da interferenze) con la designazione di "un proprio incaricato" (preposto) "in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro".

Le faccio presente che gli elementi da Lei forniti sinora su tale questione richiedono un'analisi approfondita per stabilire se si configuri una violazione della direttiva 89/391/CEE.

Per poter valutare la Sua asserzione intendiamo contattare le autorità italiane per ottenere informazioni dettagliate sull'attuazione di queste disposizioni dopo l'entrata in vigore delle modifiche legislative in questione.

2. Riconoscimento della formazione

Nella Sua denuncia Lei sostiene inoltre che la nuova formulazione del Decreto Legislativo 81/2008 prevede la riduzione dei requisiti imposti in merito alla fornitura d'informazioni, formazione e sorveglianza sanitaria per i lavoratori che lavorano meno di 50 giorni in un anno civile.

In proposito, Lei sembra fare riferimento alle disposizioni dell'articolo 3 (13bis) in relazione all'articolo 37, commi 14 e 14bis, del Decreto Legislativo 81/2008. Il citato articolo 3 (13bis) attualmente recita:

"Art. 3. Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

.....

13-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari e sentite la Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6 del presente decreto e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e fermi restando gli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 del presente decreto, sono definite misure di semplificazione della documentazione, anche ai fini dell'inserimento di tale documentazione nel libretto formativo del cittadino, che dimostra l'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e formazione previsti dal presente decreto in relazione a prestazioni lavorative regolamentate dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento.

(comma aggiunto dall'art. 35, comma 1, legge n. 98 del 2013)"

In proposito Lei evoca una violazione dell'articolo 10 (Informazione dei lavoratori), dell'articolo 12 (Formazione dei lavoratori) e dell'articolo 14 (Controllo sanitario) della direttiva 89/391/CEE.

Abbiamo completato l'analisi delle Sue argomentazioni in relazione a tale punto e posso informarLa che in base agli elementi da Lei forniti sinora non abbiamo rilevato una visibile contraddizione tra la legislazione italiana [segnatamente l'articolo 3 (13bis) in relazione all'articolo 37, commi 14 e 14bis, del Decreto Legislativo 81/2008] e le menzionate disposizioni della direttiva.

Si noti in primo luogo che il menzionato articolo 3 (13bis) non contiene un riferimento al controllo sanitario ragion per cui le Sue affermazioni dovrebbero limitarsi a fare riferimento ai soli articoli 10 e 12 della direttiva. Inoltre, considerato il fatto che la disposizione in questione tratta specificamente del "libretto formativo del cittadino", la Sua denuncia appare riguardare essenzialmente la formazione.

Pertanto, tenendo conto di quanto sopra, è il caso di ricordare che l'articolo 12 (Formazione dei lavoratori) della direttiva 89/391/CEE recita:

"1. Il datore di lavoro deve garantire che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, sotto forma di informazioni e di istruzioni, in occasione:

- della sua assunzione,*
- di un trasferimento o cambiamento di funzione,*
- dell'introduzione o del cambiamento di un'attrezzatura di lavoro,*
- dell'introduzione di una nuova tecnologia, specificatamente incentrata sul suo posto di lavoro o sulla sua funzione.*

Detta formazione deve:

- essere adattata all'evoluzione dei rischi ed all'insorgenza di nuovi rischi e*
- essere periodicamente ripetuta, se necessario.*

2. Il datore di lavoro deve assicurarsi che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti esterni, i quali intervengono nella sua impresa e/ o nel suo stabilimento, abbiano ricevuto istruzioni adeguate circa i rischi per la sicurezza e la salute durante la loro attività nella sua impresa o

nel suo stabilimento.

3. I rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori hanno diritto ad una formazione adeguata.

4. La formazione di cui ai paragrafi 1 e 3 non può essere posta a carico dei lavoratori né dei loro rappresentanti.

La formazione di cui al paragrafo 1 deve aver luogo durante il tempo di lavoro.

La formazione di cui al paragrafo 3 deve aver luogo durante il tempo di lavoro conformemente alle prassi nazionali all'interno o all'esterno dell'impresa e/o dello stabilimento."

Nel contesto del quadro normativo italiano in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'**articolo 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)** del Decreto Legislativo 81/2008, andrebbe inteso quale il testo nazionale corrispondente alla disposizione summenzionata della direttiva 89/391/CEE in merito alla formazione dei lavoratori.

L'articolo 37, commi 14 e 14bis, del Decreto Legislativo 81/2008 attualmente recita:

"14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

14-bis. In tutti i casi di formazione ed aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6. Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), e dell'articolo 37, comma 1, lettere a) e b), del presente decreto, gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Dalla lettura dell'articolo di cui sopra emerge che il legislatore italiano ha stabilito un sistema generale di riconoscimento della formazione già seguita nel caso di sovrapposizione dei contenuti di tale formazione.

Conformemente al menzionato articolo 37 tale sistema risulta applicabile a tutti i lavoratori. La prova su cui si basa tale riconoscimento è il "libretto formativo del cittadino" che traccia il percorso formativo seguito e le competenze acquisite dal lavoratore e deve essere preso in conto dal datore di lavoro.

Si noti che nella formulazione dell'articolo 37 non vi sono riferimenti specifici ai lavoratori che non lavorano più di 50 giorni all'anno.

È il caso di ricordare in proposito che, nel complesso, la formulazione dell'articolo 37 appare comprendere tutti i requisiti obbligatori derivanti dall'articolo 12 della

direttiva 89/391/CEE. In tal senso, l'approccio del legislatore italiano consistente nell'introdurre un "libretto formativo del cittadino" in tema di formazione non appare in contraddizione con l'articolo 12 della direttiva 89/391/CEE a condizione che le modalità della documentazione (in quanto prova della formazione seguita) vengano rispettate.

Poiché, per quanto è a nostra conoscenza, tali modalità non sono state ancora specificate, non abbiamo potuto stabilire in questa fase se, una volta adottate, esse possano violare l'articolo 12 della direttiva 89/391/CEE.

Per tali motivi, se entro quattro settimane dalla data della presente lettera non riceveremo da Lei nuovi elementi pertinenti non intendiamo affrontare ulteriormente questo punto nella trattazione della Sua denuncia.

3. Seguito dato agli infortuni sul lavoro

La Sua terza asserzione riguarda una presunta violazione dell'articolo 9, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 89/391/CEE a motivo dell'abrogazione dell'articolo 54 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ("TU 1124/65") e delle modifiche all'articolo 56 del TU 1124/65¹.

Si noti che l'articolo 9, paragrafo 1, lettera d) "Vari obblighi dei datori di lavoro" della direttiva 89/391/CEE recita:

"1. Il datore di lavoro deve:

....

d) redigere, per l'autorità competente e conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, relazioni sugli infortuni sul lavoro di cui siano state vittime i suoi lavoratori."

Per valutare il corretto recepimento dell'articolo 9, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 89/391/CEE nell'ordinamento giuridico italiano è il caso di considerare la formulazione dell'**articolo 18, comma 1, lettera r) (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente)** del Decreto Legislativo 81/2008 che recita:

"1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

...

¹L'articolo 56, comma 1, modificato del TU 1124/65 recita: "A decorrere dal 1° gennaio 2014, l'INAIL trasmette telematicamente, mediante il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, alle autorità di pubblica sicurezza, alle aziende sanitarie locali, alle autorità portuali, marittime e consolari, alle direzioni territoriali del lavoro e ai corrispondenti uffici della Regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano competenti per territorio i dati relativi alle denunce di infortuni sul lavoro mortali e di quelli con prognosi superiore a trenta giorni."

*r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui **all'articolo 53** del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;*

..."

In proposito è il caso innanzitutto di tener presente che, come risulta dalla formulazione dell'articolo 9, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 89/391/CEE, gli Stati membri godono di un potere discrezionale all'atto di definire le regole e le modalità di attuazione dell'obbligo del datore di lavoro di fornire informazioni alle autorità competenti (ad esempio **"conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali"**).

In tale contesto, in relazione al TU 1124/65 è anche il caso di notare che le questioni riguardanti i sistemi di assicurazione della sicurezza sociale e gli indennizzi a seguito di infortuni professionali sono di competenza degli Stati membri che sono liberi di decidere quali prestazioni concedere e a quali condizioni.

Pertanto, da quanto sopra deriva che, poiché la legislazione italiana continua a prevedere l'obbligo per il datore di lavoro di informare le autorità competenti sugli infortuni sul lavoro a danno dei suoi dipendenti [ad esempio articolo 18, comma 1, lettera r)] non vi sono motivi per ravvisare una violazione nel recepimento in Italia dell' articolo 9, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 89/391/CEE, a motivo delle modifiche introdotte dalla legge 98/2013.

Pertanto, se entro quattro settimane dalla data della presente lettera non riceveremo da Lei nuovi elementi pertinenti non intendiamo affrontare ulteriormente questo punto nella trattazione della Sua denuncia.

4. Disposizioni in materia di lotta antincendio

Il quarto punto della Sua denuncia riguarda modifiche apportate alle disposizioni in materia di prevenzione degli incendi.

Lei sostiene essenzialmente che prevedendo alcune esenzioni dall'obbligo di presentare domanda in tema di sicurezza antincendio, l'introduzione dell'articolo 38 (Disposizioni in materia di prevenzione incendi) della legge 98/2013, che modifica il Decreto Presidenziale 151/11, configurerebbe una violazione dell'articolo 8 della direttiva 89/391/CEE.

È da tener presente che l'articolo 8 (Pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori e pericolo grave e immediato) della direttiva 89/391/CEE recita:

"1. Il datore di lavoro deve:

- prendere, in materia di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori, le misure necessarie, adeguate alla natura delle attività ed alle dimensioni dell'impresa e/ o dello stabilimento, tenendo conto di altre persone presenti e*
- organizzare i necessari rapporti con servizi esterni, in particolare in materia di pronto soccorso, di assistenza medica di emergenza, di salvataggio e di lotta antincendio.*

2. In applicazione del paragrafo 1, il datore di lavoro deve in particolare designare per il pronto soccorso, per la lotta antincendio e per l'evacuazione dei lavoratori, i lavoratori incaricati di applicare queste misure.

Questi lavoratori devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzatura adeguata, tenendo conto delle dimensioni e/ o dei rischi specifici dell'impresa e/ o dello stabilimento.

3. Il datore di lavoro deve:

- a) informare, il più presto possibile, tutti i lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;*
- b) prendere misure e dare istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, cessare la loro attività e/ o mettersi al sicuro, lasciando immediatamente il luogo di lavoro;*
- c) salvo eccezione debitamente motivata, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato.*

4. Un lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro e/ o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa ed ingiustificata, conformemente alle legislazioni e/ o prassi nazionali.

5. Il datore di lavoro fa sì che qualsiasi lavoratore in caso di pericolo grave ed immediato per la sua sicurezza e/ o quella di altre persone, nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico e tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo.

La sua azione non comporta nessun pregiudizio nei suoi confronti, a meno che egli non abbia agito sconsideratamente o abbia commesso una grave negligenza."

Tuttavia, considerata la formulazione di cui sopra, va ribadito che il Decreto Presidenziale 151/11 da Lei menzionato stabilisce regole e procedure che disciplinano i controlli effettuati da un ente pubblico ("Vigili del fuoco") delle condizioni di sicurezza antincendio per varie attività (ad esempio "conformità antincendio"), ma non tratta degli obblighi dei datori di lavoro in tale ambito.

Ne consegue pertanto che piuttosto che questo decreto presidenziale, appare più pertinente per il recepimento dell'articolo 8 della direttiva 89/391/CEE l'articolo 43² del Decreto Legislativo 81/2008.

² "Sezione VI - Gestione delle emergenze

Art. 43. Disposizioni generali

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 18, comma 1, lettera t), il datore di lavoro:

a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b);

c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;

d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;

e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;

e-bis) garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

2. Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri previsti nei decreti di cui all'articolo 46.

3. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva. Con riguardo al personale della Difesa la formazione specifica svolta presso gli istituti o le scuole della stessa Amministrazione è abilitativa alla funzione di addetto alla gestione delle emergenze.

4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato."

Di conseguenza, come dimostrato sopra, poiché le recenti modifiche del Decreto Presidenziale 151/11, introdotte dall'articolo 38 della Legge 98/2013, non riguardano gli obblighi a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 8 della direttiva 89/391/CEE, bensì quelli che incombono ai rispettivi terzi interessati in un regime di licenze pubbliche, non vi sono motivi per stabilire che vi sia stata violazione di detto articolo 8 della direttiva 89/391/CEE.

Tuttavia, se Lei ritiene che le modifiche legislative in questione non siano in conformità con la legislazione nazionale in linea generale, Le consigliamo di procurarsi un parere legale in merito agli opportuni mezzi procedurali nazionali per impugnare questo tipo di atti.

Pertanto, se entro quattro settimane dalla data della presente lettera non riceveremo da Lei nuovi pertinenti elementi non intendiamo affrontare ulteriormente questo punto nella trattazione della Sua denuncia.

5. Presunte violazioni della direttiva 92/57/CEE

a) Nella Sua mail del 7 settembre 2013 che integra e aggiorna la Sua denuncia Lei solleva una questione addizionale per quanto concerne la presunta violazione della direttiva 92/57/CEE a seguito degli emendamenti introdotti dalla Legge 98/2013 all'articolo 88, comma 2, punto g-bis), del Decreto Legislativo 81/2008.

Secondo Lei il campo di applicazione delle regole a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili verrebbe indebitamente ristretto in modo significativo. Pertanto Lei ritiene che numerosi casi che di norma sarebbero rientrati nel suo campo di applicazione ne siano rimasti esclusi.

Si noti che gli elementi da Lei forniti sinora nel merito richiedono un'analisi approfondita per stabilire se sia ravvisabile una violazione della direttiva 92/57/CEE. Per poter debitamente valutare le Sue affermazioni intendiamo contattare le autorità italiane per ottenere informazioni dettagliate in merito all'attuazione di queste disposizioni dopo l'entrata in vigore delle modifiche legislative in questione.

b) Il 12 novembre 2013, con mail addizionali, Lei ha sollevato un'altra questione in merito al corretto recepimento in Italia dell'articolo 3, paragrafi 1 e 2, della direttiva 97/52/CEE attraverso l'articolo 90, commi 3 e 11, del Decreto Legislativo 81/2008.

In proposito Lei fa riferimento alla pronuncia pregiudiziale espressa nel merito dalla Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa C-224/09³. Lei sostiene che la Repubblica italiana non si sarebbe finora adeguata al dettato di tale sentenza per quanto concerne la designazione dei coordinatori per la sicurezza e la salute e Lei impugna in particolare le condizioni stabilite per la designazione di un coordinatore di progetto nel

³ Sentenza del 7 ottobre 2010, Nussbaumer (C-224/09, RACC. 2010 pag. I-9295)

caso di lavori privati non soggetti a permesso di costruire e comunque di importo inferiore a 100 000 euro, di cui all'articolo 90, comma 11, del Decreto Legislativo 81/2008.

Lei menziona inoltre la circolare n. 30 del Ministero del Lavoro, della salute delle politiche sociali del 29 ottobre 2009 che forniva chiarimenti quanto all'applicazione dell'articolo 90, comma 11, del Decreto Legislativo 81/2008 modificato. Lei sostiene in particolare che tale strumento, che non ha carattere legislativo, non rappresenta un mezzo sufficiente per ottemperare ad una direttiva e ad una sentenza.

Per quanto concerne gli elementi cui Lei fa riferimento La informo di quanto segue:

l'articolo 3, paragrafi 1 e 2, della direttiva 97/52/CEE recita:

"1. Il committente o il responsabile dei lavori designa uno o più coordinatori in materia di sicurezza e di salute per un cantiere in cui sono presenti più imprese.

2. . Il committente o il responsabile dei lavori controlla che sia redatto, prima dell'apertura del cantiere, un piano di sicurezza e di salute conformemente all'articolo 5, lettera b).

Previa consultazione delle parti sociali, gli Stati membri possono derogare al primo comma, salvo nel caso in cui si tratti:

– dei lavori che comportano rischi particolari quali sono enumerati nell'allegato II, oppure

– dei lavori per i quali è richiesta una notifica preliminare in applicazione del paragrafo 3 del presente articolo."

Si noti che attualmente l'articolo 90, commi 3 e 11, del Decreto Legislativo 81/2008 recita:

"3. Nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese ((esecutrici)), anche non contemporanea, il committente, anche nei casi di coincidenza con l'impresa esecuttrice, o il responsabile dei lavori, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione, designa il coordinatore per la progettazione.

....

11. La disposizione di cui al comma 3 non si applica ai lavori privati non soggetti a permesso di costruire in base alla normativa vigente e comunque di importo inferiore ad euro 100.000. In tal caso, le funzioni del coordinatore per la progettazione sono svolte dal coordinatore per la esecuzione dei lavori."

In proposito, si noti sin dall'inizio che conformemente alla giurisprudenza costante della Corte di giustizia dell'Unione europea⁴, per quanto concerne la designazione di un

⁴ Cfr. la sentenza del 25 luglio 2008, Commissione/Italia (C-504/06, RACC. 2008 pagg. I-118*, Summ.pub.) e la sentenza nella causa C-224/09 sopracitata.

coordinatore, l'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 92/57/CEE prescrive sempre la designazione di un coordinatore per le questioni di salute e sicurezza nella fase di preparazione del progetto o, in tutti i casi, prima dell'inizio dei lavori su qualsiasi cantiere in cui è presente più di un'impresa. A differenza dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 92/57/CEE, che non consente deroghe, il secondo comma dell'articolo 3, paragrafo 2, permette agli Stati membri, previa consultazione della dirigenza e dei lavoratori, di autorizzare deroghe all'obbligo di redigere un piano di salute e sicurezza quale stabilito nel primo comma dell'articolo 3, paragrafo 2, tranne nei casi in cui si tratti di lavori che comportano i rischi particolari elencati nell'allegato II della direttiva oppure lavori per i quali è necessaria la notifica previa di cui all'articolo 3, paragrafo 3.

Si noti che, conformemente alla dichiarazione del Consiglio e della Commissione all'atto dell'adozione della direttiva 92/57/CEE (documento 7567/92 del 21 dicembre 1992), **una persona può rientrare contemporaneamente in più definizioni tra quelle date all'articolo 2, lettere b), c), e) ed f)⁵** di detta direttiva, segnatamente può essere allo stesso tempo il coordinatore per la preparazione del progetto e il coordinatore nella fase di esecuzione.

Quanto alla Sua affermazione in merito all'inadeguatezza della circolare n. 30/2009 ad allineare il quadro giuridico italiano al disposto della direttiva 92/57/CEE e alle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea nelle cause C-504/06 e C-224/09, si noti che detto allineamento è avvenuto tramite una modifica legislativa nella formulazione dell'articolo 90, comma 11, del Decreto Legislativo 81/2008, mentre il menzionato strumento ministeriale fornisce soltanto chiarimenti in merito all'applicazione di questa legislazione modificata.

Pertanto, da quanto sopra consegue che, stabilendo che nel caso di lavori privati non soggetti a permesso di costruire e comunque d'importo inferiore a 100 000 euro, le funzioni di un coordinatore nella fase di preparazione del progetto sono espletate dal coordinatore nella fase di esecuzione del progetto, l'articolo 90, comma 11, del Decreto Legislativo 81/2008 non contravviene alle disposizioni cogenti derivanti dalla direttiva 92/57/CEE e dalla pertinente giurisprudenza.

Pertanto, gli elementi da Lei forniti sinora non sostanziano la Sua denuncia e non rappresentano quindi un motivo sufficiente per ravvisare una violazione della direttiva 92/57/CEE.

6. Conclusione

Sulla base di quanto sopra e delle informazioni disponibili nella materia, è possibile giungere alla conclusione che non vi sono motivi per ravvisare una violazione della direttiva 89/391/CEE e della direttiva 92/57/CEE, in relazione ai precedenti punti 2, 3, 4 e 5 b), tali da giustificare l'avvio di una procedura d'infrazione. Desidero pertanto informarLa che, se entro quattro settimane dal ricevimento della presente lettera Lei non

⁵ Cfr. anche C-504/06, punto 39.

Tuttavia, come menzionato in precedenza, in relazione ai punti 1 e 5 a) di cui sopra intendiamo contattare le autorità italiane per ottenere informazioni dettagliate sull'attuazione delle disposizioni in questione. Soltanto in tal modo sarà possibile confermare tutti gli aspetti della situazione di fatto e di diritto e giungere a conclusioni appropriate.

La terremo debitamente informata degli sviluppi del caso.

Notified

12