

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.300.213

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581

ASSTRI



FEDER-TRASLOCHI

ASSOMARE

**Roma, 12 Settembre 2011****LAV11176****SM**

Oggetto: 1) tutela del lavoro e della sicurezza negli "ambienti confinati"; 2) responsabilità del datore di lavoro nella verifica del permesso di soggiorno.

1) TUTELA DEL LAVORO E DELLA SICUREZZA NEGLI "AMBIENTI CONFINATI"

Si ritiene utile informare che il Consiglio dei Ministri del 3 agosto 2011 ha approvato in via definitiva il Decreto del Presidente della Repubblica (in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale) che prevede misure di innalzamento della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori che operano in ambienti sospetti di inquinamento o con possibile presenza di gas (c.d. "ambienti confinati") quali silos, cisterne, pozzi, cunicoli e simili, al fine di predisporre strumenti maggiormente efficaci di contrasto degli infortuni in tali contesti lavorativi.

Si riporta, di seguito, una sintesi dei principali obblighi contenuti nel provvedimento:

- viene imposto alle imprese e lavoratori autonomi, in aggiunta agli obblighi già vigenti in tema di salute e sicurezza, di procedere ad una specifica formazione, informazione e addestramento - oggetto di verifica di apprendimento e aggiornamento – relativamente ai rischi che possono presentarsi negli "ambienti confinati" e alle specifiche procedure di sicurezza ed emergenza che in tali spazi devono applicarsi. Ciò con riferimento a tutto il personale impiegato, compreso il datore di lavoro;
- viene prescritto l'obbligo di possedere dispositivi di protezione individuale (es. maschere protettive, imbracature di sicurezza) e una strumentazione e attrezzature di lavoro (es. rilevatori di gas, respiratori etc.) idonei a prevenire i rischi propri di tali attività lavorative;
- è richiesta la presenza di personale esperto, in percentuale non inferiore al 30% della forza lavoro, con esperienza almeno triennale in "ambienti confinati", assunta con contratto di lavoro subordinato o con altri contratti (in tal caso certificati ai sensi del D.lgs. 276/03)
- devono essere rispettati integralmente gli obblighi in materia di Documento Unico di regolarità Contributiva (DURC) e relativi alla parte normativa ed economica della contrattazione di settore
- viene richiesta l'applicazione delle regole della qualificazione non solo nei riguardi dell'impresa appaltatrice, ma anche nei confronti delle eventuali imprese subappaltatrici. Il subappalto è consentito solo a condizione che sia espressamente autorizzato dal datore di lavoro committente, che dovrà anche verificare il possesso da parte dell'impresa subappaltatrice dei requisiti di qualificazione;

- quando i lavori siano svolti tramite appalto, deve essere garantito che, prima dell'accesso nei luoghi di lavoro, tutti i lavoratori che verranno impegnati nell'attività siano puntualmente e dettagliatamente informati dal datore di lavoro committente dei rischi che possono essere presenti nell'area di lavoro;
- il datore di lavoro committente è tenuto ad individuare un proprio rappresentante, adeguatamente formato e addestrato, incaricato di vigilare sulle attività lavorative
- durante tutte le fasi di lavorazioni in "ambienti confinati", deve essere adottata una procedura di lavoro specificamente diretta a ridurre al minimo i rischi propri di tali attività.

2) RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO NELLA VERIFICA DEL PERMESSO DI SOGGIORNO.

Con Sentenza n. 32934 del 31 Agosto scorso, la I sezione penale della Corte di Cassazione ha ritenuto penalmente responsabile il datore di lavoro che aveva assunto due cittadini extracomunitari privi del permesso di soggiorno; secondo i giudici di legittimità, **il datore di lavoro deve sempre verificare la regolarità del documento** e non può invocare, a sua discolpa, la buona fede dovuta alla circostanza che il lavoratore, prima di essere assunto, aveva dichiarato verbalmente di essere in regola con la normativa sul soggiorno in Italia. Con questa decisione, la Suprema Corte conferma un orientamento che in passato era già stato affermato nella Sentenza n. 37409 del 25 Ottobre 2006, con la quale il datore di lavoro era stato condannato per non aver verificato il permesso di soggiorno prima di assumere il soggetto, accontentandosi di prendere in visione la richiesta di rilascio dello stesso permesso.

Cordiali saluti.