

TAP

Trans Adriatic Pipeline



Studio di Impatto Ambientale e Sociale Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza

 <small>Trans Adriatic Pipeline</small>	 <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small>	 <small>ERM S.p.A.</small>	Pagina 2 di 19				
			<small>Stato</small>	<small>Società Incaricata</small>	<small>Codice Sistema</small>	<small>Disciplina</small>	<small>Tipo Doc.</small>
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03				
Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza							

INDICE

1	LEGISLAZIONE SUL LAVORO, SALUTE E SICUREZZA IN ITALIA	3
1.1	Convenzioni Internazionali sul Lavoro	3
1.2	Legislazione Italiana in materia di Lavoro	3
1.2.1	Contratto di Lavoro	4
1.2.2	Trattamento di Fine Rapporto	4
1.2.3	Orario di Lavoro	5
1.2.4	Ferie Retribuite	5
1.2.5	Congedo di Maternità e Tutela della Maternità	5
1.2.6	Altri Congedi Autorizzati – Congedo per Malattia	6
1.2.7	Età Minima e Tutela del Lavoro Giovanile	6
1.2.8	Uguaglianza	6
1.2.9	Salari	7
1.2.10	Cassa Integrazione Guadagni	7
1.2.11	Norme Sindacali	7
1.2.12	Tutela contro le Pratiche Anti-Sindacali	8
1.2.13	Accordi Economici Collettivi	8
1.2.14	Rappresentanza dei Lavoratori in Azienda	8
1.2.15	Scioperi	9
1.3	Legislazione Italiana in Merito a Salute e Sicurezza	9

 <small>Trans Adriatic Pipeline</small>	 <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small>	 <small>ERM S.p.A.</small>	Pagina 3 di 19				
			<small>Stato</small>	<small>Società Incaricata</small>	<small>Codice Sistema</small>	<small>Disciplina</small>	<small>Tipo Doc.</small>
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03				

1 LEGISLAZIONE SUL LAVORO, SALUTE E SICUREZZA IN ITALIA

1.1 Convenzioni Internazionali sul Lavoro

Le più significative e importanti Convenzioni Internazionali sul lavoro sono state emesse dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), organismo responsabile della preparazione e supervisione degli standard internazionali sul lavoro. Tre le più rilevanti ricordiamo:

- N. 87 Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale
- N. 98 Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva
- N. 29 Lavoro forzato
- N. 105 Abolizione del lavoro forzato
- N. 138 Età minima (di ammissione al lavoro)
- N. 182 Forme peggiori di lavoro minorile
- N. 100 Uguaglianza di retribuzione
- N. 111 Discriminazione (impiego e professione)

L'Italia ha ratificato tutte le succitate Convenzioni ILO.

1.2 Legislazione Italiana in materia di Lavoro

All'interno della Costituzione Italiana sono contenute delle dichiarazioni di principio e alcune specifiche indicazioni in merito alle tematiche del lavoro, della salute e della sicurezza. Le dichiarazioni più significative sono le seguenti: Art. 1 – L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro; Art. 4: la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro; Art. 35 – la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni. Le indicazioni più significative contenute nella Costituzione sono relative all'equità della retribuzione, agli orari massimi di lavoro, al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite (Art. 36); la tutela del lavoro delle donne e dei minori (Art. 37); l'assistenza sociale per vecchiaia, malattia, invalidità, malattie e infortuni occupazionali (Art. 38); la libertà di associazione (Art. 39) e il diritto di sciopero (Art. 40).

Di seguito è riportata una sintesi dei principali riferimenti normativi della legislazione italiana in materia di lavoro.

  			Pagina 4 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

1.2.1 Contratto di Lavoro

Il contratto di lavoro è considerato a tempo indeterminato ad eccezione dei casi specificati per legge (Legge n.230/1962). I contratti di impiego a tempo determinato sono consentiti nei casi in cui siano giustificati da particolari motivazioni quali impiego stagionale, sostituzione di dipendenti in malattia o in maternità, lavoro straordinario o occasionale, variazione della produttività.

Fino a poco tempo fa, la violazione dei requisiti legislativi dei contratti a tempo determinato implicava l'obbligo di assunzione del lavoratore da parte del datore di lavoro a tempo indeterminato. Tuttavia, la Legge n. 196/1997 ha limitato tale sanzione al solo caso di recidività nella violazione.

Il Codice Civile stabilisce che ciascuna delle parti contraenti (il datore di lavoro e il lavoratore) possano porre termine ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che sia rispettato il periodo di preavviso (Art. 2118) o, in caso di giusta causa, senza preavviso (Art. 2119). Tuttavia la Legge n.604/1966 (che ha attuato un accordo collettivo sull'argomento) ha introdotto delle limitazioni alla libertà di licenziamento da parte del datore di lavoro per società con più di 35 dipendenti. Tale limitazioni sono state poi estese a tutte le organizzazioni, indipendentemente dalle dimensioni, dalla Legge n.108/1990. Attualmente, il datore di lavoro ha la facoltà di interrompere il rapporto di lavoro solo in caso di "giustificato motivo" e a condizione che sia rispettato il periodo di preavviso; o senza preavviso in caso di licenziamento per giusta causa.

Per quanto concerne i contratti a tempo determinato, l'interruzione è automatica al termine del periodo stabilito o al compimento del lavoro assegnato (Legge n.230/1962). Ciononostante, il datore di lavoro può avere la facoltà di porre anticipatamente termine al contratto per "giusta causa" (Art. 2119 del Codice Civile).

I licenziamenti per opinione politica, appartenenza a organizzazione sindacale, sesso, razza, lingua o religione sono considerati nulli.

In caso di licenziamento ingiustificato, le misure correttive variano a seconda delle dimensioni della società.

La Legge n.223/1991 sui licenziamenti collettivi indica le procedure per il coinvolgimento e la contrattazione con i sindacati prima dell'interruzione dei contratti di lavoro e introduce delle indennità speciali per i dipendenti sottoposti a licenziamento, in conformità con le direttive europee.

1.2.2 Trattamento di Fine Rapporto

All'interruzione del contratto di lavoro, per qualsiasi motivo, anche in caso di licenziamento per giusta causa o dimissioni, il dipendente ha diritto a ricevere dal datore di lavoro il Trattamento di Fine Rapporto, ovvero, parte del salario accantonato annualmente durante il periodo di impiego e trattenuto dal datore di lavoro.

  			Pagina 5 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

1.2.3 Orario di Lavoro

L'Articolo 36 della Costituzione Italiana stabilisce che l'orario lavorativo massimo deve essere fissato per legge. Il D.Lgs n.692/1923, ancora parzialmente in vigore, stabiliva che le ore lavorate da un dipendente non potessero essere superiori alle 8 ore giornaliere e alle 48 ore settimanali (successivamente ridotte a 40 dalla Legge n.196/1997, Art. 13). L'effettivo orario lavorativo settimanale (che in ogni caso non può eccedere le 40 ore) è poi stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

L'attività lavorativa eccedente le 40 ore settimanali rappresenta lavoro straordinario. I contratti collettivi possono stabilire diversi limiti al lavoro straordinario. In linea di principio, il lavoro straordinario dovrebbe avere natura occasionale o essere dovuto a motivi eccezionali che non possono essere risolti attraverso l'assunzione di nuovi lavoratori.

1.2.4 Ferie Retribuite

Tutti i lavoratori hanno diritto a un giorno di riposo settimanale (Art. 36 della Costituzione Italiana) normalmente la domenica (Art. 2109 Codice Civile). La Legge n.260/1949 e la Legge n.90/1954 riconoscono quattro festività nazionali e altri giorni festivi. Tutti i lavoratori hanno diritto a ferie annuali retribuite (Art. 36 della Costituzione Italiana).

Il Codice Civile stabilisce un periodo di ferie di otto giorni, solo per i lavoratori nazionali. Il periodo di ferie di tutti gli altri lavoratori è stabilito dai contratti collettivi, che generalmente stabiliscono un periodo di ferie annuale retribuito di non meno di quattro settimane l'anno.

1.2.5 Congedo di Maternità e Tutela della Maternità

Le lavoratrici donne godono di tutela speciale in caso di gravidanza e maternità (Art. 2110 del Codice Civile e Legge n.1204/1971).

Dall'inizio della gravidanza fino ad un anno dalla nascita del bambino, la lavoratrice non può essere licenziata (ad eccezione del licenziamento per giusta causa).

Il congedo di maternità è obbligatorio per le donne lavoratrici, da due mesi prima del parto, fino a tre mesi dopo. Il congedo prima della nascita potrà cominciare prima dei due mesi dalla data prevista del parto nel caso in cui il lavoro rappresenti dei rischi per la salute della lavoratrice o del bambino. D'altra parte, il congedo precedente al parto può anche essere posticipato per permettere di godere di un periodo più lungo dopo la nascita.

Alcuni diritti, riservati alla madre dalla Legge n.1204/1971, sono stati gradualmente estesi al padre, inizialmente solo in caso di impedimento della madre, mentre di recente le scelte a disposizione di entrambi i genitori sono aumentate.

Durante il congedo di maternità obbligatorio, la madre ha diritto a ricevere l'80% del salario abituale da parte dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale e il congedo è calcolato come periodo di effettivo lavoro. I contratti collettivi, generalmente, pongono l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la differenza con il salario abituale.

  			Pagina 6 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

Per il congedo parentale successivo, si applicano le medesime condizioni economiche a entrambi i genitori: 30% del salario abituale (coperto dalla Previdenza Sociale) per sei mesi.

1.2.6 Altri Congedi Autorizzati – Congedo per Malattia

In caso di malattia, la tutela del dipendente è stata notevolmente migliorata, principalmente attraverso la contrattazione collettiva. Durante la malattia, è concessa la sospensione del contratto con tutela del posto di lavoro per periodi determinati dai contratti collettivi, a seconda dell'anzianità di servizio del dipendente. La durata media è di un anno. Durante questo periodo, il lavoratore riceve l'intero stipendio (dal datore di lavoro o dalla Previdenza Sociale).

1.2.7 Età Minima e Tutela del Lavoro Giovanile

Il D.Lgs n.345/99, in attuazione della Direttiva 94/33/CE, e il D.Lgs n.262/2000 stabiliscono che l'età minima alla quale un individuo può essere assunto coincide con la fine del periodo di istruzione obbligatoria e, in ogni caso, è non inferiore ai 15 anni di età (ILO - Convenzione sull'Età Minima, 1973 n. 138).

La Legge n.977/1967 e il D.Lgs n.345/99 hanno introdotto delle normative speciali per la tutela del lavoro minorile, quali, ad esempio, i certificati medici speciali, che garantiscano l'idoneità fisica al lavoro, i controlli medici periodici, i limiti all'orario lavorativo, il divieto di lavoro notturno, ecc.

La Legge n.48/2000 recepisce gli obblighi derivanti dalla Convenzione ILO n.182 - Peggiori Forme di Lavoro Minorile (Worst Forms of Child Labour Convention) del 1999 nella lotta contro lo sfruttamento dei minori. Fa inoltre riferimento alla Raccomandazione ILO n.190/1999, che integra la suddetta Convenzione.

1.2.8 Uguaglianza

La Costituzione Italiana (Art. 3) sancisce il diritto di uguaglianza di tutti i cittadini dinanzi alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. Questo è un principio fondamentale del sistema legale italiano. L'Italia ha inoltre ratificato il Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (New York, 16 dicembre 1966, legge nazionale Legge n.881/1977). Lo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970) prevede la nullità qualsiasi fatto o atto del datore di lavoro che rappresenti una discriminazione per motivi di sesso, razza, lingua, religione o opinioni politiche (Art. 15). L'uguaglianza tra uomo e donna sul posto di lavoro è esplicitamente riconosciuta e garantita dalla Legge n.903/1977. La Legge n.125/1991 stabilisce, invece, delle azioni per incoraggiare pari opportunità per le donne per l'accesso all'impiego di lavoro e durante il periodo di impiego. La Legge n.604/1966 vieta il licenziamento per ragioni di discriminazione quali opinioni politiche e sindacali, religione e partecipazione ad attività sindacali (Art. 4). La Legge n.108/1990 annulla il licenziamento per ragioni di discriminazione quali razza, sesso, lingua, opinioni politiche e sindacali, religione e impone la reintegrazione del lavoratore licenziato in questi casi.

  			Pagina 7 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

La Corte Costituzionale ha stabilito che l'uguaglianza rappresenta un diritto fondamentale degli stranieri. Per tutti i cittadini dell'Unione Europea, l'Art. 48 del Trattato CEE abolisce la discriminazione sul posto di lavoro, per salario o altre condizioni di lavoro. La Legge n.40/1998 afferma l'uguaglianza tra i lavoratori stranieri residenti in Italia e i lavoratori italiani.

1.2.9 Salari

L'Art. 36 della Costituzione Italiana comprende il diritto del lavoratore a un salario dignitoso per sé e per la propria famiglia.

In base alla legge italiana non esiste uno stipendio minimo obbligatorio. Tuttavia, la maggioranza dei lavoratori sono coperti da un accordo sulla retribuzione minima, stabilita attraverso la contrattazione collettiva.

1.2.10 Cassa Integrazione Guadagni

La "Cassa Integrazione Guadagni" è un fondo statale previsto tra le competenze dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. È Stata istituita con il D.Lgs. n.788/1954, allo scopo di tutelare il reddito dei lavoratori in caso di difficoltà dell'impresa. Mentre all'inizio era riservata esclusivamente alle imprese industriali, il suo campo di applicazione è stato progressivamente ampliato, in modo da coprire anche le piccole imprese edili.

La *Cassa Integrazione Guadagni* si applica nella maggioranza dei casi di sospensione o temporanea riduzione dell'attività per cause non dipendenti dalla volontà dell'impresa o dei lavoratori. I lavoratori il cui contratto di lavoro sia stato sospeso per i suddetti motivi possono ricevere l'80% (talvolta anche il 100 %) del salario precedente, entro un limite prestabilito.

1.2.11 Norme Sindacali

La Costituzione Italiana riconosce il diritto dei cittadini alla libera associazione (Art. 19) e i diritti dei datori di lavoro e dei dipendenti ad entrare a far parte di associazioni o sindacati.

L'Art. 39 della Costituzione disciplina le associazioni sindacali e specifica che solo i sindacati registrati hanno personalità giuridica e possono stipulare contratti collettivi obbligatori nei confronti di tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. Questa disposizione, tuttavia, non è entrata in vigore in quanto non è mai stata adottata una legge a regolamentazione della registrazione delle associazioni sindacali. Per questo motivo, in Italia le associazioni sindacali non necessitano di alcun riconoscimento e possono organizzarsi senza nessun modello giuridico prestabilito. Possono stipulare dei contratti collettivi, legalmente applicabili in base alle norme del diritto civile. Generalmente i datori di lavoro si attengono ai contratti collettivi stipulati dalle più importanti associazioni sindacali e associazioni di dipendenti e offrono ai propri dipendenti le remunerazioni stabilite.

Lo Statuto dei Lavoratori (Art. 14) riconosce la libertà di associazione e di partecipazione alle attività sindacali sul posto di lavoro.

  			Pagina 8 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

Il sistema più diffuso è rappresentato dalle associazioni sindacali a livello di settore industriale, con organi a livello locale, provinciale, regionale e nazionale (organizzazione verticale). Le associazioni sindacali nazionali sono poi riunite in federazioni sindacali (organizzazione orizzontale).

Le associazioni sindacali sono finanziate dai contributi dei lavoratori. L'Art. 26 dello Statuto dei Lavoratori autorizza le associazioni sindacali a detrarre contributi dal salario dei dipendenti (trattenute sindacali).

1.2.12 Tutela contro le Pratiche Anti-Sindacali

L'Art. 28 della Legge n.300/1970 (Statuto dei Lavoratori) dispone che qualora il datore di lavoro si comporti in maniera tale da precludere o limitare l'esercizio della libertà di associazione, le attività sindacali o il diritto di sciopero, gli organi locali della relativa unione sindacale nazionale possono richiedere al Tribunale Ordinario di competenza (sotto la cui giurisdizione ha avuto luogo il comportamento anti-sindacale) di ordinare al datore di lavoro l'interruzione di tale comportamento illegale e di porre rimedio a qualsiasi reclamo o di limitarne gli effetti.

L'ordine ha effetto immediato e rimarrà in vigore fino a quando non dovesse essere revocato dalla sentenza di una corte superiore.

Il datore di lavoro che non ottemperi all'ordine, ponendo fine alla propria condotta anti-sindacale, sarà soggetto a sanzioni ai sensi dell'articolo 650 del Codice Penale.

1.2.13 Accordi Economici Collettivi

Le unioni sindacali possono negoziare liberamente accordi a livello provinciale, regionale e nazionale. Ai sensi dell'Art. 17 della Legge n.936/86, che ha riorganizzato il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), gli accordi collettivi devono essere registrati presso il CNEL entro 30 giorni dalla stipula.

Gli accordi collettivi possono regolamentare tutti gli aspetti del rapporto tra datore di lavoro e dipendente, ad eccezione di quelli regolamentati per legge.

La maggioranza delle categorie di lavoratori (circa il 95%) in Italia è coperta da accordi collettivi. Ciò non significa tuttavia che gli accordi collettivi coprano il 95% di tutti i contratti di impiego, in quanto sono vincolanti esclusivamente per le parti che li sottoscrivono, oltre ai datori di lavoro e ai lavoratori rappresentati da tali parti ai sensi delle norme del Codice Civile.

1.2.14 Rappresentanza dei Lavoratori in Azienda

Lo Statuto dei Lavoratori del 1970 regola l'attività sindacale a livello di singola azienda. Lo statuto è un importante mezzo di supporto dei sindacati a livello di singola azienda.

  			Pagina 9 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

Lo Statuto dei Lavoratori (Art. 19) specifica che i lavoratori possono scegliere dei rappresentanti, che costituiscono gli enti sindacali a livello di singola azienda. I rappresentanti hanno diritti specifici stabiliti dallo Statuto dei Lavoratori, quali il diritto di convocare assemblee e referendum, Art. 20-21; la tutela dal trasferimento dei propri dirigenti, Art. 22; permessi, retribuiti e non, per attività sindacali, Art. 23-24; diritti di affissione (Art. 25); diritto a ottenere dei locali per le rappresentanze (Art. 27).

1.2.15 Scioperi

La Costituzione Italiana riconosce il diritto allo sciopero, che deve essere esercitato entro i limiti di legge (Art. 40). Esiste tuttavia una sola legge che regola il diritto allo sciopero ed esclusivamente per i servizi pubblici essenziali (Legge n. 146 del 12 Giugno 1990).

La Legge n.146/1990 prevede che, in caso di sciopero in tali servizi, debba essere garantito un servizio minimo, le cui modalità saranno concordate dall'amministrazione (o dall'impresa che gestisce il servizio essenziale) e dalla rappresentanza sindacale a livello di impresa.

1.3 Legislazione Italiana in Merito a Salute e Sicurezza

Di seguito è riportata una sintesi dei principali riferimenti normativi della legislazione italiana sul tema della salute e della sicurezza relativi al Progetto.

- D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, adottato nel 2008, sostituisce la precedente legislazione sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e rappresenta il riferimento legislativo italiano principale sulla salute e sicurezza. Si applica a tutti i lavoratori impegnati in qualsiasi attività e in qualsiasi settore, indipendentemente dalle dimensioni della società. È stato emanato allo scopo di ampliare il campo di applicazione dei requisiti normativi di salute e sicurezza, definire in modo più specifico gli obblighi, le responsabilità e i criteri di delega in riferimento alle funzioni aziendali e fornire delle norme più efficaci per la conservazione della documentazione. Il D.Lgs. n.81/2008 (quadro di riferimento normativo composto da 306 articoli e 51 allegati) disciplina diverse materie, tra cui: le condizioni di lavoro e la valutazione del rischio, i dispositivi di protezione individuale (DPI), la sicurezza dei cantieri edili, i segnali di pericolo per salute e sicurezza, l'ergonomia in relazione alla movimentazione manuale e all'uso dei videoterminali, gli agenti fisici, chimici e sostanze pericolose, gli agenti biologici, la formazione di atmosfere potenzialmente esplosive (ATEX), e le sanzioni relative alle materie regolate nella normativa.

  			Pagina 10 di 19				
Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.		
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03				

- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Titolo I, Sezione I, introduce specifiche funzioni chiave e responsabilità, quali: (i) un esperto di salute e sicurezza qualificato e in possesso delle conoscenze tecniche necessarie; (ii) un Medico competente abilitato all'esercizio della professione medica e in possesso delle qualifiche e dell'esperienza necessarie in medicina del lavoro; (iii) un Comitato di Salute e Sicurezza che si incontri almeno una volta l'anno per verificare il sistema di gestione Salute e Sicurezza e i processi di valutazione dei rischi; (iv) un servizio di prevenzione e protezione, all'interno dell'organizzazione aziendale o come servizio esterno delegato a tale compito.
- D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 30, stabilisce che la società possa adottare e implementare con efficacia un sistema di gestione formale della salute e della sicurezza al fine di essere esonerata da responsabilità organizzativa e quindi dalle sanzioni stabilite nel D.Lgs. n.231/2001. Il sistema deve comprendere anche la nomina di un comitato di controllo e l'adozione di un codice disciplinare interno.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 28, stabilisce i contenuti della valutazione dei rischi per la salute e sicurezza in ciascun posto di lavoro e per ciascuna mansione svolta: valutazione dei rischi legati alle sostanze chimiche, fisiche (ad esempio, rumore e vibrazioni sul posto di lavoro), valutazione dei rischi meccanici, elettrici, igienici ed ergonomici e valutazione di qualsiasi altra condizione di rischio legata all'ambiente di lavoro e alle mansioni svolte. La documentazione relativa alla valutazione del rischio deve contenere: i risultati della valutazione del rischio; le misure di prevenzione e protezione da adottarsi a seguito dell'identificazione dei rischi; le scadenze, i ruoli e le responsabilità per la loro attuazione e i risultati della valutazione dell'efficacia delle misure di protezione.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 3 e Titolo I, Sezione I, stabilisce che l'organizzazione aziendale deve applicare le medesime misure di sicurezza ai lavoratori a tempo determinato degli altri dipendenti, ad esempio informare tutti i lavoratori a tempo determinato in merito a specifiche qualifiche, o specializzazioni professionali necessarie, o particolari monitoraggi medici e altri rischi specifici o significativi relativi al luogo di lavoro.

  			Pagina 11 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

- Il D.Lgs.n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 26, impone che siano intraprese delle azioni per assicurare che i lavoratori esterni (ad esempio gli appaltatori) dispongano delle qualifiche necessarie e che ricevano istruzioni corrette e adeguate in merito alla protezione della propria salute e sicurezza in relazione ai rischi relativi alle proprie attività e a quelle della società terza. Tutti i datori di lavoro, enti appaltatori, appaltatori e subappaltatori devono cooperare alla definizione dell'utilizzo di sostanze/attrezzature, procedure e misure di protezione da utilizzarsi per prevenire i rischi alla salute e sicurezza, sulla base di una valutazione del rischio da promuoversi da parte del datore di lavoro che richiede l'intervento di appaltatori e/o subappaltatori.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 66, Articolo 80, Titolo IV Capo II, Allegato VI, stabilisce che qualora si debbano compiere attività che presentano rischi speciali (ad esempio accesso in aree confinate, lavori elettrici a medio o alto voltaggio, lavori in altezza, ecc.), dovrà essere nominato un supervisore e dovranno essere stabilite delle procedure al fine di assicurare l'osservanza delle relative misure di protezione.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Titolo I, Sezione V, prevede che, a seconda dei rischi identificati, i dipendenti esposti siano sottoposti a sorveglianza sanitaria obbligatoria da parte del medico competente. Le visite mediche devono avvenire al momento della formazione e a intervalli regolari. Le visite possono essere obbligatorie e volontarie, a seconda dei requisiti. Le visite obbligatorie sono necessarie per le attività che prevedano esposizione a sostanze pericolose, rumore, lavoro in altezza, guida di carrelli elevatori, lavoro a videoterminale per più di 20 ore la settimana e altre condizioni di rischio in base ai risultati della valutazione dei rischi. Le visite devono comprendere la verifica di dipendenza da sostanze stupefacenti per i lavoratori i cui compiti prevedano la guida di veicoli aziendali per il trasporto di merci e compiti critici elencati nell'Ordinanza sulla Prevenzione della Dipendenza da Stupefacenti e Alcolici sul luogo di lavoro (Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 18.09.08 e s.m.i.). Le visite volontarie che possono essere offerte dalla società sono concordate con il medico aziendale conformemente alle campagne aziendali per la promozione della salute.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Allegato IV, stabilisce che il materiale di pronto soccorso debba essere presente ovunque le condizioni di lavoro lo rendano necessario. Il materiale deve essere facilmente accessibile, disponibile in quantità sufficienti e protetto da effetti nocivi.

  			Pagina 12 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			<small>Stato</small>	<small>Società Incaricata</small>	<small>Codice Sistema</small>	<small>Disciplina</small>	<small>Tipo Doc.</small>	<small>N° Sequenz.</small>
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

- Il D.Lgs. n.81/2008 come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 45, stabilisce che tra i lavoratori interni sia nominato, e formato adeguatamente allo scopo, un numero appropriato di addetti al primo soccorso, a copertura di tutti i turni di lavoro. Gli addetti al primo soccorso devono frequentare corsi di aggiornamento ogni 3 anni. Il Decreto Ministeriale n.388/2003 stabilisce il contenuto dei corsi.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 37, prevede che un numero sufficiente di lavoratori interni sia addestrato specificatamente all'uso di apparecchiature antincendio e l'addestramento sia ripetuto periodicamente sulla base ai risultati della valutazione dei rischi.
- Il Decreto del Presidente della Repubblica n.1124/1965 e s.m.i. e il Decreto Ministeriale del 27.04.2004 stabilisce che la società fornisca ai propri dipendenti un'assicurazione per infortuni e malattie correlati al lavoro con l'Istituto Nazionale di Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL). I premi assicurativi sono specifici per settore e si basano sulle valutazioni del rischio specifiche per gli stessi. I rimborsi potenziali si basano sul "danno biologico" o sul "coefficiente di invalidità" o sui parametri assicurativi relativi stimati dall' INAIL.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 18 prevede che qualsiasi infortunio sul luogo di lavoro che coinvolga una persona assicurata deve essere immediatamente notificato all'INAIL. Il termine infortunio indica un incidente mortale o un incidente che determina uno o più giorni di assenza dal lavoro. La società deve inoltre applicare, ai sensi della Normativa sull'Assicurazione e Denuncia Obbligatoria di Malattie Professionali e Malattie Correlate al Lavoro (sancito dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965 e s.m.i. e Decreto Ministeriale del 27.04.2004), la procedura ai fini assicurativi per la denuncia di incidenti le cui vittime non possano essere in condizione di lavorare per più di tre giorni. Tutte le malattie professionali identificate dal medico nominato per la sorveglianza sanitaria devono essere denunciate immediatamente all'autorità sanitaria (Ispettorato del Lavoro). È disponibile una lista delle malattie professionali riconosciute (DPR 1124/65 Allegato IV e s.m.i.).

  			Pagina 13 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Titolo III, Articoli 74-79, stabilisce le norme per la fornitura di dispositivi di protezione individuale (DPI) (ad esempio: scarpe di sicurezza, occhiali di sicurezza, guanti protettivi e dispositivi di protezione dell'udito per il lavoro sul campo, ecc.) ai lavoratori, nel caso in cui, in base alle procedure di valutazione del rischio, sussista un rischio residuo per la salute e la sicurezza che non possa essere prevenuto tramite misure tecniche o organizzative. Quando diversi dispositivi di protezione individuale sono utilizzati da un solo dipendente, si deve verificare che tutti i dispositivi possano essere utilizzati contemporaneamente in maniera da non ostacolare la protezione individuale offerta da ciascuno di essi. Il datore di lavoro dovrà assicurarsi che i dispositivi di protezione individuale siano in buone condizioni e conservati in buone condizioni igieniche per l'intera durata del loro utilizzo. Il datore di lavoro deve addestrare i dipendenti all'utilizzo corretto e sicuro dei DPI.
- Il Decreto Ministeriale del 10.03.1998 prevede che venga effettuata una valutazione dei rischi di incendio dei luoghi di lavoro e che vengano individuate le relative misure di prevenzione e protezione relative principalmente ai sistemi di gestione antincendio e delle procedure di emergenza.
- Decreto del Presidente della Repubblica 37/1998, come modificato dal Decreto del Presidente della Repubblica 151/2011, disciplina il processo di approvazione per il Certificato di Prevenzione Incendi emesso dal Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco. Una relazione che descrive il carico d'incendio in sito e la progettazione e l'attuazione delle misure antincendio ed estinguenti deve essere sottoposta al Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco per l'approvazione ai sensi dei requisiti generali stabiliti dalla legislazione antincendio. In assenza di requisiti particolari inclusi nel Certificato di Prevenzione Incendi e di modifiche significative nelle condizioni di lavoro e fisiche, il documento è valido fino alla data di scadenza riportata sullo stesso, a condizione che i sistemi antincendio siano regolarmente sottoposti a ispezione e manutenzione ogni sei mesi da parte di personale qualificato. Le modifiche più recenti riguardanti l'identificazione di attività soggette a controlli antincendio sono incluse nel Decreto del Presidente della Repubblica n.151/2011.
- Il Decreto Ministeriale del 19.03.2001 stabilisce le procedure per l'emissione di certificati di prevenzione incendi in riferimento ad attività soggette a rischi di incidente rilevante.
- Il Decreto Ministeriale del 3.03.2007 stabilisce che la resistenza al fuoco degli edifici sia controllata dai Vigili del Fuoco.
- Il Decreto Ministeriale del 18.05.1995 e il Decreto ministeriale del 31.07.1934 contengono le norme principali sullo stoccaggio di sostanze infiammabili.

 Trans Adriatic Pipeline	 E.ON New Build & Technology GmbH	 ERM S.p.A.	Pagina 14 di 19				
			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03				

- Il Decreto Ministeriale del 13.11.1995 stabilisce le norme tecniche e procedurali per la classificazione e convalida di liquidi schiumogeni a bassa espansione utilizzati come agenti estinguenti.
- Il Decreto Ministeriale 121/90 rappresenta la norma principale temporanea sulla sicurezza antincendio degli eliporti e il Decreto Ministeriale n.238/2007 fornisce le norme tecniche antincendio per piattaforme per elicotteri. Sono definite, in particolare, le attività antincendio, i dispositivi e requisiti antincendio per infrastrutture e le norme di sicurezza per dipendenti che operano sulle piattaforme.
- Il Decreto Ministeriale del 10.03.1998, Allegato III, stabilisce che le vie di uscita e le uscite di emergenza siano indicate con segnaletica appropriata. Il numero, la distribuzione e le dimensioni delle vie di uscita e delle uscite di emergenza dipende dall'uso, dalle attrezzature presenti, dalle dimensioni e dall'affollamento del luogo di lavoro, ai sensi del progetto prevenzione incendi inoltrato ai Vigili del Fuoco per il Certificato di Prevenzione Incendi o sulla base alla valutazione del rischio di incendio. Le vie di uscita e le uscite di emergenza devono essere libere da ostruzioni e portare all'aperto o a un luogo sicuro nel modo più diretto possibile. Nel caso in cui l'interruzione dell'illuminazione rappresenti un rischio per l'uscita sicura dei dipendenti dal luogo di lavoro, le vie di uscita e le uscite di emergenza dovranno essere dotate di un appropriato sistema di illuminazione di emergenza.
- Il Decreto Ministeriale del 10.03.1998, Articolo 5, Allegato VIII, contiene le norme per la preparazione di un piano di emergenza per affrontare i possibili scenari identificati dalla valutazione del rischio incendi e un piano di evacuazione e salvataggio (ove siano impiegati più di 10 lavoratori). In ogni caso, planimetrie di emergenza contenenti gli elementi chiave per l'evacuazione e per affrontare la situazione di emergenza devono essere affissi in posizioni strategiche nei luoghi di lavoro ed essere visibili in ogni momento dai dipendenti. I lavoratori devono ricevere un regolare addestramento riguardo l'evacuazione dei luoghi di lavoro e il salvataggio e devono condurre delle esercitazioni di emergenza almeno una volta l'anno.
- Il Titolo XI del D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, stabilisce che il rischio derivante da atmosfere potenzialmente esplosive (ATEX) debba essere valutato in base ai requisiti elencati nel Decreto. A seguito della valutazione, la società dovrà adottare le misure necessarie per assicurare il controllo adeguato dei dispositivi/installazioni al fine di ridurre il rischio potenziale di esplosioni. Nelle aree a rischio di esplosione, le attrezzature dovranno essere in possesso delle caratteristiche specifiche a prova di esplosione elencate all'Allegato L, Parte A e B del Decreto.

  			Pagina 15 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

- La Legge n.791/1977 e s.m.i. rappresenta la norma principale sull’attuazione della Direttiva UE sul Basso Voltaggio e stabilisce che le attrezzature di lavoro debbano essere progettate in maniera da proteggere i dipendenti esposti dal rischio di contatto diretto o indiretto con l’elettricità. Di conseguenza, tutte le attrezzature dovranno essere in possesso del certificato di conformità.
- Il Decreto Ministeriale n.37/2008 e s.m.i. indica le procedure per la valutazione della conformità degli impianti tecnici e stabilisce che gli impianti elettrici e le apparecchiature elettriche debbano essere installati, modificati e riparati esclusivamente da specialisti elettrici, o sotto la supervisione di specialisti elettricisti e in conformità alle norme di tecnologia elettrica. Al termine dell’installazione, l’installatore dovrà rilasciare una dichiarazione di conformità che indichi chiaramente che il sistema sia stato installato utilizzando componenti costruiti in conformità alle norme tecniche di sicurezza e alle leggi in vigore. Lo specialista elettrico deve ricevere formazione specializzata ai sensi delle normative CEI EN 50110 e CEI 11-27-1.
- Il Decreto del Presidente della Repubblica n.462/2001 stabilisce le norme per tutti gli impianti e le apparecchiature elettrici soggetti alle necessarie ispezioni di sicurezza. Alcuni tipi di installazioni e apparecchiature elettrici fissi, quali i dispositivi di messa a terra, i dispositivi a prova di esplosione e i dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche devono essere sottoposti a collaudo prima del primo utilizzo e dopo ogni modifica da parte o sotto la supervisione di un appaltatore qualificato (organismo notificato) e successivamente a intervalli regolari. La relativa dichiarazione di conformità deve essere inoltrata alle autorità competenti entro 30 giorni dall’inizio delle attività. Il Decreto del Presidente della Repubblica n.462/2001 stabilisce le scadenze per le ispezioni periodiche delle attrezzature: il sistema fisso di messa a terra, i sistemi anti fulminazione e i sistemi esplosione antideflagranti devono essere sottoposti a verifica ogni 2 anni se l’attività non è soggetta al controllo dei Vigili del Fuoco e ogni 5 anni in tutti gli altri casi.
- Il Decreto del Presidente della Repubblica n.17/2010, norma di attuazione della Direttiva UE Macchine nell’ordinamento nazionale, prevede che siano messe a disposizione dei lavoratori solamente attrezzature conformi ai requisiti di sicurezza della Direttiva UE Macchine e la Direttiva UE sulla compatibilità elettromagnetica. Gli impianti messi in funzione prima del 30/09/1996 devono per lo meno essere conformi ai requisiti minimi indicati dall’Allegato V del Decreto Legislativo n.81/2008 e s.m.i..

  			Pagina 16 di 19					
			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.	N° Sequenz.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 71, Allegato VII, stabilisce che, qualora la sicurezza delle attrezzature dipenda dalle condizioni delle installazioni (ad esempio nel caso di apparecchiature sotto pressione o altre apparecchiature indicate all'Allegato VII del D.Lgs. 81/2008), la società dovrà assicurarsi che le attrezzature siano controllate da una persona competente (funzionario dell'autorità di controllo) dopo l'installazione e prima del primo utilizzo. Le attrezzature dovranno inoltre essere controllate periodicamente dall'autorità di supervisione o da un organismo esterno accreditato con la frequenza stabilita nell'Allegato VII. I requisiti per la ri-certificazione periodica delle apparecchiature sotto pressione sono inclusi nel Decreto Ministeriale n.329/2004.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Allegato VII, stabilisce che le gru e altri apparecchi di sollevamento motorizzati per carichi superiori ai 200 kg debbano essere in possesso della dichiarazione dell'installazione delle attrezzature da consegnarsi all'autorità competente (ISPESL) entro 30 giorni dall'installazione; le attrezzature sono soggette a ri-certificazione periodica documentata e alla manutenzione da parte dell'autorità di supervisione o da un organismo esterno accreditato con la frequenza stabilita nell'Allegato VII.
- Il D.Lgs. n.81/2008 come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 71 e Allegato VI, stabilisce che: a) debbano essere adottate le misure necessarie in riferimento alle attrezzature di lavoro, affinché siano installate e utilizzate in conformità ai manuali di istruzione, che devono essere forniti insieme alla macchina e correttamente conservati; b) sia mantenuto e aggiornato un registro di controllo delle attrezzature. Tutti i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedano particolari competenze e responsabilità dovranno ricevere adeguata formazione e addestramento.
- Decreto del Presidente della Repubblica n.164/1956, stabilisce le norme per la progettazione, autorizzazione e certificati di conformità per i ponteggi. Ai sensi del D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, i ponteggi devono essere assemblati, disassemblati o modificati da personale specializzato e sotto la supervisione di un responsabile in possesso di formazione specifica.
- Il D.Lgs. n.230/1995, come modificato dal D.Lgs. n.241/2000, rappresenta la norma principale sulla Prevenzione e Protezione dalle Radiazioni Ionizzanti e richiede l'autorizzazione per l'installazione e la detenzione di fonti di radiazioni ionizzanti o sostanze radioattive oltre le quantità stabilite dall'Allegato I del Decreto. Un esperto qualificato sarà nominato per la valutazione del rischio, l'identificazione delle misure di protezione e il monitoraggio periodico dei livelli di radiazione. Sarà inoltre nominato uno specialista medico per il controllo dei lavoratori professionalmente esposti.

 <small>Trans Adriatic Pipeline</small>	 <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small>	 <small>ERM S.p.A.</small>	Pagina 17 di 19				
			<small>Stato</small>	<small>Società Incaricata</small>	<small>Codice Sistema</small>	<small>Disciplina</small>	<small>Tipo Doc.</small>
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03				

- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 210, Allegato XXXVI, incentrato sull'identificazione di misure mirate ad assicurare che non siano superati sul luogo di lavoro i livelli massimi di esposizione professionale ai campi elettromagnetici (da 0 Hz a 300 GHz).
- Il Decreto del Presidente della Repubblica n.777/1982 applica la Direttiva 76/893/CEE relativa a materiali e articoli destinati a venire in contatto con cibi in mense e zone di sosta; l'uso dei materiali e degli articoli che sono venuti in contatto con cibo è soggetto alla valutazione di conformità ai sensi del Decreto.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articoli 64, 115, 126, Allegato IV, ha come scopo principale la sicurezza delle condizioni generali del luogo di lavoro. Le postazioni di lavoro e i percorsi di passaggio che presentino rischi di caduta o che si trovino in prossimità di zone di pericolo devono essere dotati di dispositivi che impediscano la caduta o l'accesso alle aree di pericolo. Se un individuo deve operare a più di 2 metri dal suolo, deve essere presente una barriera di protezione di almeno 1 metro di altezza o una misura di sicurezza equivalente. Qualora questa protezione non sia disponibile, dovrà essere messa a disposizione un'imbracatura contro la caduta dall'alto. In caso di attività che prevedono l'utilizzo di dispositivi dotati di cavi/corde, i dispositivi dovranno conformarsi ai requisiti di legge e dovrà essere fornito un addestramento specifico per il loro utilizzo. Qualora i dipendenti lavorino in postazioni o lungo percorsi esposti al rischio di caduta di oggetti da livelli più alti, dovranno essere adottate delle misure di sicurezza appropriate.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Titolo IV, stabilisce i requisiti per la prevenzione di incidenti in cantieri edili, termine che indica qualsiasi cantiere edile mobile o temporaneo dove si effettuino dei lavori di costruzione o di ingegneria civile. In aggiunta allo sviluppo e attuazione dei piani di salute e sicurezza, per alcuni siti è necessaria la nomina di coordinatori della sicurezza e di coordinatori responsabili per l'attuazione degli stessi. La norma stabilisce inoltre altri requisiti minimi di salute e sicurezza per il cantiere, compresi i cantieri all'interno di edifici e quelli all'aperto.
- Il Regio Decreto n.1265/1934, Articolo 216, stabilisce le norme per il proprietario di attività considerate nocive per la salute (la lista è fornita dal Decreto Ministeriale del 5 settembre 1994); la società deve dare notifica di tali attività prima del loro inizio al Sindaco che può negare l'autorizzazione all'inizio delle attività o richiedere l'attuazione di precauzioni specifiche per la tutela della salute pubblica.

  			Pagina 18 di 19					
<small>Trans Adriatic Pipeline</small> <small>E.ON New Build & Technology GmbH</small> <small>ERM S.p.A.</small>			<small>Stato</small>	<small>Società Incaricata</small>	<small>Codice Sistema</small>	<small>Disciplina</small>	<small>Tipo Doc.</small>	<small>N° Sequenz.</small>
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03					

- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 222, 223, stabilisce le regole per il mantenimento di un inventario aggiornato delle sostanze pericolose e dei relativi rischi chimici. L'inventario deve comprendere informazioni relative alla sostanza, ai relativi rischi, alle quantità utilizzate nel processo di lavorazione, ai dipendenti che lavorano a contatto con la sostanza, i riferimenti alla Scheda di Sicurezza ecc, quale base per una valutazione preliminare del rischio chimico. Le misure di protezione devono essere adottate principalmente in relazione ai valori limiti di soglia (TLV), dopo la misurazione delle concentrazioni trasportate dall'aria, e si riferiscono principalmente ai sistemi di aspirazione locali, ai dispositivi di protezione individuale e alle limitazioni in termini di periodo di esposizione e procedure operative.
- Il D.Lgs. n.81/2008, come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articolo 227, prevede che i fornitori debbano produrre delle Schede Di Sicurezza (SDS) per tutte le sostanze pericolose, in lingua italiana, da conservarsi sul luogo di lavoro dove le stesse sono utilizzate. Le SDS devono essere fornite dai produttori/fornitori delle sostanze pericolose. Il datore di lavoro dovrà fornire ai dipendenti le istruzioni per l'uso sicuro di sostanze chimiche (anche in base a un riassunto delle informazioni relative alla SDS) e organizzare delle sessioni di formazione su base periodica in base ai risultati della valutazione del rischio chimico.
- Il D.Lgs. n.81/2008 come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Articoli 233-245 prevede che l'uso di sostanze cancerogene sia sostituito ove possibile con sostanze chimiche meno pericolose. Ove tecnicamente possibile, le sostanze cancerogene dovranno essere utilizzate e sottoposte a lavorazione in processi a ciclo chiuso; i lavoratori esposti alle sostanze cancerogene devono essere registrati in un apposito registro. Una copia del registro dovrà essere inoltrata all'autorità competente (INAIL) ogni tre anni. Il datore di lavoro evita o riduce l'utilizzazione di un agente cancerogeno o mutageno sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, se tecnicamente possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non risulta nocivo o risulta meno nocivo per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Se non è tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno o mutageno il datore di lavoro provvede affinché la produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno o mutageno avvenga in un sistema chiuso purché tecnicamente possibile.
- La Legge n.3/2003 stabilisce i requisiti della politica di divieto al fumo in luoghi aperti dove possa essere nocivo alla sicurezza o in locali interni e postazioni che non siano debitamente attrezzate.
- Il Decreto Ministeriale del 09/05/2001 ha lo scopo di fornire informazioni utili per la pianificazione territoriale e urbana alle autorità locali se le attività della società sono soggette al D.Lgs. n.334/99 e s.m.i. (rischio di incidente rilevante).

 Trans Adriatic Pipeline	 E.ON New Build & Technology GmbH	 ERM S.p.A.	Pagina 19 di 19				
			Stato	Società Incaricata	Codice Sistema	Disciplina	Tipo Doc.
Titolo Progetto: Trans Adriatic Pipeline – TAP Titolo Documento: ESIA Italia – Allegato 3 Legislazione Italiana su Lavoro, Salute e Sicurezza			IAL00-ERM-643-Y-TAE-1000 Rev.: 01 / at03				

- Il D.Lgs. n.81/2008 come modificato dal D.Lgs. n.106/2009, Titolo I, Sezione IV, stabilisce che sessioni di formazione adeguate debbano essere organizzate al momento dell'assunzione e successivamente a intervalli periodici in base ai risultati della valutazione del rischio in merito ai rischi esistenti sul luogo di lavoro e le relative misure di prevenzione e protezione. Corsi di aggiornamento dovranno essere organizzati in caso di modifica dei turni di lavoro o dell'introduzione di nuove tecnologie, attrezzature, sostanze pericolose e altri elementi critici che possano avere effetti sulla potenziale esposizione del lavoratore.
- Il D.Lgs. n.66/2003 fornisce delle norme in merito alla durata dell'orario lavorativo ordinario, dei periodi di riposo quotidiani, del lavoro straordinario e in merito agli accordi collettivi che disciplinano argomenti correlati.

Si sottolinea che il Progetto non ricade sotto la Direttiva Seveso III (Direttiva 2003/105/CE), in quanto:

- come indicato dall'art.4, comma d della Direttiva: "la Direttiva non si applica al trasporto di sostanze pericolose in gasdotti, comprese le stazioni di pompaggio, ad eccezione degli stabilimenti coperti dalla Direttiva".
- Il Terminale di Ricevimento della Condotta non contiene grandi stoccaggi di gas naturale o altre sostanze pericolose¹.

¹ La Direttiva si applica agli stabilimenti, dove le sostanze pericolose sono presenti in quantità pari o superiori a quanto specificato all'Allegato I. Per il gas naturale la soglia di stoccaggio è di 50 tonnellate.

Trans Adriatic Pipeline AG Italia, Branch
Via IV Novembre, 149, 00187 Roma, Italia
Tel.: +39 06 45 46 941
Fax: +39 06 45 46 94 444
tapitalia@tap-ag.com
esia-comments@tap-ag.com
www.tap-ag.com | www.conoscitap.it

Data 09/2013

Tutti i diritti di proprietà intellettuale relativi al presente documento sono riservati. La riproduzione, la diffusione o la messa a disposizione di terzi dei contenuti del presente documento sono vietate, se non sono preventivamente autorizzate da TAP AG.
La versione aggiornata del documento è disponibile nel database del Progetto TAP.