



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna.

Newsletter 5-6-7/24 – Maggio - Luglio 2024.

1) D.lgs. 103/2024- Controlli sull'attività delle imprese.

In Gazzetta Ufficiale è stato recentemente pubblicato il Decreto legislativo 12 luglio 2024, n. 103, recante "Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118", con l'obiettivo di semplificare i controlli sulle attività economiche.

Il nuovo decreto fa, dunque, riferimento alla legge 5 agosto 2022, n. 118, recante «Delega al Governo in materia di semplificazione dei controlli sulle attività economiche» e, in particolare, all'articolo 27 della legge che al comma 1 stabilisce che al fine di assicurare la semplificazione degli adempimenti e delle attività di controllo, consentendo l'efficace tutela degli interessi pubblici, nonché di favorire la ripresa e il rilancio delle attività economiche, il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi volti a semplificare, rendere più efficaci ed efficienti e coordinare i controlli sulle attività economiche.

Il nuovo decreto. Le cui disposizioni entrano in vigore il 2 agosto 2024, si applicano ai controlli amministrativi sulle attività economiche (le attività che consistono nella produzione e nell'offerta di beni e servizi sul mercato) svolti dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il provvedimento nelle sue intenzioni – come ricordato sul sito della Confindustria Toscana centro e costa – "mira a ridurre il carico burocratico e regolatorio che appesantisce il mondo produttivo cercando di eliminare gli oneri eccessivi o non necessari che derivano dai controlli e dalle ispezioni e che impattano direttamente sulle attività economiche, quindi, anche eliminare le duplicazioni e le interferenze tra le diverse tipologie di ispezioni".

A questo proposito il Ministro Paolo Zangrillo (Ministro per la pubblica amministrazione della Repubblica italiana) ha dichiarato che con questo decreto si passerebbe "dalla logica sanzionatoria" alla "prevenzione degli illeciti sulla base di una fiducia reciproca che incentiva i comportamenti virtuosi in un'ottica di premialità".

Il provvedimento riguarda anche i controlli per violazioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro con particolare riferimento nuovo sistema di identificazione e valutazione del livello di rischio.

Ci soffermiamo brevemente sul contenuto del D.lgs. 103/2024, facendo tuttavia riferimento anche ad alcune criticità sollevate a livello sindacale e ad una recente Nota dell'Ispettorato Nazionale del lavoro:

Decreto Legislativo 12 luglio 2024, n. 103: i controlli e il rischio basso.

Sono diverse le novità introdotte dal decreto legislativo 103/2024.

Riprendiamo, ad esempio, alcune parti dell'articolo 5 "Principi generali del procedimento di controllo delle attività economiche" in cui si indica che (comma 2) il controllo "si fonda sul principio della fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta delle amministrazioni che programmano e svolgono i controlli, nonché dei principi di efficacia, efficienza e proporzionalità, tenendo conto delle informazioni in possesso delle amministrazioni competenti in modo da minimizzare le richieste documentali secondo il criterio del minimo sacrificio organizzativo per il soggetto controllato".

Si indica poi che - ferma restando l'immediata effettuazione dei controlli nel caso di richieste dell'Autorità giudiziaria o di circostanziate segnalazioni di soggetti privati o pubblici, nei casi previsti dal diritto dell'Unione europea, nei casi di controlli per la sicurezza sui luoghi di lavoro e, comunque, ogni qual volta emergano situazioni di rischio - le amministrazioni programmano i controlli e i relativi accessi ispettivi con intervalli temporali correlati alla gravità del rischio.

E nei confronti dei soggetti in possesso del Report di basso rischio le amministrazioni programmano ed effettuano i controlli ordinari non più di una volta l'anno, salvi alcuni casi indicati nella norma.

Inoltre non possono essere effettuate due o più ispezioni diverse sullo stesso operatore economico contemporaneamente, a meno che le amministrazioni non si accordino preventivamente per svolgere una ispezione congiunta. E quando all'esito del controllo, l'amministrazione procedente accerta la conformità agli obblighi e agli adempimenti imposti dalla disciplina di riferimento, il soggetto controllato è esonerato dai medesimi controlli nei successivi dieci mesi, salvi alcuni casi (comma 3).

Rilevante è poi (articolo 3) l'introduzione di un sistema di identificazione del livello di rischio "basso".

Si indica che ai fini della programmazione dei controlli di cui all'articolo 5, è istituito un sistema di identificazione e gestione del rischio su base volontaria, riferito ai seguenti ambiti omogenei:

- protezione ambientale;
- igiene e salute pubblica;
- sicurezza pubblica;
- tutela della fede pubblica;
- sicurezza dei lavoratori.

L'Ente nazionale italiano di unificazione (UNI) elabora, per ciascun ambito omogeneo, consultate le amministrazioni di riferimento, norme tecniche o prassi di riferimento idonee a definire un livello di rischio basso al quale è associabile un Report certificativo. Le norme tecniche o prassi di riferimento elaborate da UNI sono approvate con decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 comma 3 della legge 400 del 1988, sentite le amministrazioni interessate. Decreto che indica gli elementi essenziali e il periodo di validità del Report certificativo, i casi di decadenza e le altre norme procedurali ritenute necessarie.

D.Lgs. 103/2024: i commenti sindacali e la nota INL n.1357.

Si riportano, brevemente, a titolo esemplificativo, anche alcuni commenti tratti da una nota della Cgil sul Decreto legislativo 12 luglio 2024, n. 103.

Si indica che le disposizioni del nuovo decreto legislativo "si applicano a tutte le attività economiche e la loro ratio è quella di una riduzione al minimo degli interventi ispettivi nelle aziende considerate meno a rischio".

E si premette che il provvedimento "prevede una esplicita e rafforzata centralizzazione degli atti di verifica e della relativa programmazione futura, ignorando volutamente che la maggior parte di questi sono effettuati dalle strutture delle ASL che hanno competenza sulla salute e sicurezza sul lavoro".

Inoltre – continua la Nota Cgil – "le limitazioni imposte alle attività di controllo, in numerosità, qualità e temporalità, sono oggettivamente problematiche e sotto molti aspetti non corrispondenti alle norme vigenti in attuazione del D. Lgs. 81/08, e rischiano di diminuire ulteriormente la compliance aziendale su salute e sicurezza, in una situazione generale del paese che presenta dati drammatici in relazione agli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali".

Ricordiamo poi che lo scorso 31 luglio la Direzione centrale coordinamento giuridico, dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha pubblicato la Nota n. 1357 del 31 luglio 2024 con la quale l'INL fornisce, ai propri ispettori, le prime indicazioni operative relativamente all'applicazione di quanto previsto nel nuovo decreto.

Anche perché, come indicato nella Nota, la nuova norma introduce varie disposizioni "destinate ad incidere sulle attività di questo Ispettorato, sia per quanto concerne la programmazione della vigilanza, sia in termini di sanzionabilità di condotte che violano alcune disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale".

Ad esempio, la Nota si sofferma sul "fascicolo informatico di impresa e obblighi di consultazione del soggetto che effettua i controlli" (art. 4 del decreto legislativo 103/2024). La disposizione stabilisce "che, al fine di rendere più efficienti e coordinare i controlli sulle attività economiche ed evitare duplicazioni e sovrapposizioni, nonché programmare l'attività ispettiva in ragione del profilo di rischio, "le amministrazioni che svolgono funzioni di controllo, prima di avviare le attività di vigilanza consultano ed alimentano con gli esiti dei controlli il fascicolo informatico di impresa" tenuto dalle Camere di commercio ai sensi dell'art. 2, comma 2 lett. b), della L. n. 580/1993".

Un punto che impatta molto sul lavoro ispettivo è poi quello relativo alle "violazioni sanabili e casi di non punibilità per errore scusabile" (art. 6 del decreto).

Il decreto prevede che "salvo che il fatto costituisca reato, per le violazioni per le quali è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria non superiore nel massimo a cinquemila euro, l'organo di controllo incaricato, nel caso in cui accerti, per la prima volta nell'arco di un quinquennio, l'esistenza di violazioni sanabili, diffida l'interessato a porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo entro un termine non superiore a venti giorni dalla data della notificazione dell'atto di diffida. In caso di ottemperanza alla diffida, il procedimento sanzionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze sanate. L'istituto della diffida amministrativa di cui al presente decreto non si applica a violazioni di obblighi o adempimenti che riguardano la tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica e la sicurezza sui luoghi di lavoro".

E dunque, indica la Nota, la diffida amministrativa troverà "applicazione nelle ipotesi in cui si rinvercano tutti i presupposti normativi" (meglio specificati nella Nota stessa). E "laddove la stessa non trovi applicazione si seguiranno le "normali" procedure sanzionatorie, ivi compresa l'adozione della diffida di cui all'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004".

Decreto Legislativo 12 luglio 2024, n. 103: gli articoli.

Concludiamo questa breve analisi della nuova norma, insieme ai primi commenti delle parti sociali e alla Nota INL n. 1357 del 31 luglio 2024, riportando integralmente l'articolato del Decreto legislativo 12 luglio 2024, n. 103 "Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118":

Art. 1 – Ambito di applicazione e definizioni

Art. 2 – Semplificazione degli adempimenti amministrativi

Art. 3 – Sistema di identificazione e valutazione del livello di rischio «basso»

- Art. 4 – Fascicolo informatico di impresa e obblighi di consultazione del soggetto che effettua i controlli
- Art. 5 – Principi generali del procedimento di controllo delle attività economiche
- Art. 6 – Violazioni sanabili e casi di non punibilità per errore scusabile
- Art. 7 – Meccanismi di dialogo e collaborazione
- Art. 8 – Formazione
- Art. 9 – Utilizzo di soluzioni tecnologiche nelle attività di controllo
- Art. 10 – Trattamento dei dati personali
- Art. 11 – Clausola di salvaguardia
- Art. 12 – Abrogazioni
- Art. 13 – Clausola di invarianza finanziaria

Fonte: Punto sicuro. www.puntosicuro.it. **Vedi all.sic.1**

2) Emergenza caldo: acclimatazione, emergenze e suscettibilità individuale

Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori e la prevenzione degli effetti del calore e delle radiazioni solari. Focus sull'acclimatazione dei lavoratori, sulle emergenze e sul riconoscimento delle condizioni di suscettibilità individuale. In caso di ondate di calore negli ambienti lavorativi, "i lavoratori neo-assunti e quelli che riprendono il lavoro dopo un'assenza prolungata inizino con il 20% del carico di lavoro il primo giorno, aumentando gradualmente il carico fino al 20% ogni giorno successivo". Mentre i lavoratori esperti "dovrebbero iniziare il primo giorno al 50% del carico normale, il secondo giorno al 60%, il terzo giorno all'80% e il quarto giorno al 100%". A sottolinearlo, come necessaria acclimatazione per i lavoratori più a rischio, ad esempio i lavoratori outdoor, in caso di elevate temperature, è il documento della Regione Toscana, "Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dagli effetti del calore e della radiazione solare", che è stato aggiornato rispetto ad una precedente versione del 2023. Il documento, importante per la prevenzione dei possibili colpi di calore, di cui abbiamo parlato anche nell'articolo "Imparare dagli errori: quando il caldo si fa sentire in edilizia", presenta precise indicazioni per la prevenzione delle conseguenze del caldo e la protezione e tutela dei lavoratori con particolare riferimento agli esiti del progetto Workclimate.

Dopo aver già affrontato varie misure di prevenzione e protezione, oggi ci soffermiamo sui seguenti temi:

Emergenza caldo: l'acclimatazione e i gruppi a maggior rischio.

Riguardo alla necessità di favorire l'acclimatazione dei lavoratori, il documento segnala che l'acclimatazione consiste in una "serie di modificazioni fisiologiche che consentono all'organismo di tollerare la conduzione di mansioni lavorative in condizioni di esposizione a temperature elevate". E si ottiene "aumentando gradualmente i carichi di lavoro e l'esposizione al calore e favorendo l'effettuazione di frequenti pause per l'approvvigionamento di acqua e il riposo all'ombra. Sono necessari dai 7 ai 14 giorni per raggiungere uno stato di acclimatazione, a volte di più nel caso in cui il lavoratore stia assumendo determinati farmaci o sia portatore di patologie croniche".

È importante tenere presente, continua il documento, che:

- L'acclimatazione si mantiene per alcuni giorni se si interrompe l'attività lavorativa, ma inizia a perdersi dopo circa 1 settimana di assenza dal lavoro
- I decessi per lo stress da caldo si verificano spesso durante i primi giorni di attività lavorativa e/ o nei primi giorni di un'ondata di calore
- Spesso le vittime degli effetti del caldo sono i lavoratori neo-assunti, con minore esperienza lavorativa e non acclimatati, ovvero lavoratori esposti al caldo in condizioni di vulnerabilità individuale" (nel documento è presente una scheda di autovalutazione per riconoscere le principali situazioni di suscettibilità).

Si segnala poi che gli studi più recenti indicano che "i **gruppi a maggior rischio** sono:

- Lavoratori più giovani (effetti maggiori nei lavoratori di età inferiore a 35 anni).
- Gli uomini.
- Coloro che lavorano nelle piccole aziende.
- Per il settore costruzioni, lavoratori impegnati in piccole o medie aziende; lavoratori impegnati nelle attività di scavo, costruzioni, riparazioni e demolizioni, oltre ad attività di installazione e manutenzione, attività estrattive; soprattutto manovali, muratori e altri operai specializzati
- Per il settore agricoltura, lavoratori impegnati in preparazione/lavorazione della terra e lavoratori occasionali".

Emergenza caldo: piano di sorveglianza e risposta alle emergenze.

Il documento si sofferma poi sulle **emergenze**.

Si segnala che è importante sviluppare, "preferibilmente con la collaborazione del medico competente, un piano di sorveglianza per il monitoraggio dei segni e i sintomi delle malattie da calore e di risposta alle emergenze, per favorire precocemente la diagnosi e il trattamento".

E il piano "deve includere informazioni su cosa fare quando qualcuno mostra i segni delle malattie da calore, come contattare i soccorsi, quali misure di pronto soccorso attuare in attesa dell'arrivo dei soccorsi. Tutti i lavoratori devono essere messi a conoscenza del piano".

Si ricorda che per quanto riguarda le patologie da esposizione alla radiazione solare, "a parte le forme acute (eritema per la pelle, fotocongiuntivite e fotocheratite per l'occhio)", se queste "possono insorgere dopo alcune ore, molte di esse emergono solo a distanza di tempo (anche anni) dall'esposizione alla radiazione solare". E si raccomanda, anche a salvaguardia degli effetti acuti, "di minimizzare sempre l'esposizione".

Oltre alla gestione nell'immediato delle eventuali patologie acute, è, dunque, "raccomandata anche una prevenzione secondaria con controlli periodici della pelle e degli occhi del lavoratore anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa, al fine di effettuare una diagnosi precoce".

Emergenza caldo: il riconoscimento delle condizioni di suscettibilità.

Un aspetto importante, già accennato parlando di acclimatazione, è importante il riconoscimento delle condizioni di suscettibilità individuale.

Infatti per i soggetti che presentino condizioni individuali di suscettibilità termica "andrà sempre effettuata una valutazione specifica, individuando, caso per caso, le appropriate misure di tutela da mettere in atto, di concerto con il Medico competente, da recepire nel certificato di idoneità, e, se, del caso, con il medico curante".

E per questi soggetti "anche se la piattaforma previsionale di allerta Workclimate fornisce la previsione 'rischio basso' il rischio può essere elevato". E "il parametro WBGT utilizzato ai fini della valutazione del rischio da caldo è utilizzabile per prevenire il rischio termico solo per soggetti che non siano in condizioni di vulnerabilità termica".

Si indica poi che per migliorare la consapevolezza dei lavoratori della necessità del tempestivo riconoscimento delle condizioni di suscettibilità individuale, "è raccomandato l'utilizzo di una lista di controllo, che metta in grado ciascun lavoratore di segnalare al Medico Competente, nel rispetto delle normative sulla privacy, la presenza o l'insorgenza di fattori di rischio individuali prima di svolgere il lavoro in condizioni di stress termico, per poter pianificare, le opportune misure di tutela". E un esempio di lista di autovalutazione è fornito con l'Allegato 1 ("Lista di autovalutazione per prevenire l'esposizione ad ambienti termici sfavorevoli di lavoratori in condizioni di suscettibilità individuale") al documento regionale.

In modo del tutto analogo – continua il documento – anche per i soggetti che presentino condizioni individuali di suscettibilità per esposizione alla radiazione solare "andrà effettuata una valutazione specifica di concerto con il medico competente. In questo caso i fattori che possono aumentare i rischi espositivi sono, in aggiunta alla sensibilità individuale della cute alla radiazione UV (fototipi più chiari), la presenza di fotodanneggiamento, di cheratosi attiniche, di esiti cicatriziali estesi, di esiti di ustioni estese in zone fotoesposte, di numerosi nevi, di nevi atipici, di una storia personale di pregressi tumori della cute e di una storia familiare di tumori della cute, nonché di fattori di rischio immunologici (immunosoppressione) e farmacologici".

Si ricorda che oltre a varie sostanze, indicate in una tabella del Portale Agenti Fisici, anche "numerosi farmaci di uso comune potrebbero dare fotosensibilizzazione". Quindi chi pratica un lavoro all'aperto dovrebbe prestare particolare attenzione o meglio, dove possibile, cambiare tipologia di farmaco".

Per quanto riguarda gli occhi si indica che "sono più suscettibili i soggetti affetti da patologie oculari quali le miopie post-traumatiche o post-uveiti o di natura neurologica, condizioni di monocularità dovute a varie cause (dall'ambliopia su base refrattiva, all'esito di traumi o interventi chirurgici), maculopatie, melanosi congiuntivale, familiarità per degenerazione maculare senile, ecc".

Concludiamo rimandando alla lettura integrale delle linee di indirizzo toscane che riportano anche altre indicazioni su vari aspetti e misure di prevenzione e protezione:

- designazione di una persona addestrata sui pericoli e le misure di tutela
- identificazione dei pericoli /valutazione del rischio
- come prevenire la disidratazione
- acqua e aree ombreggiate per le pause
- organizzazione dei turni di lavoro
- evitare di lavorare da soli al caldo
- indumenti da lavoro
- formazione

Fonte: Punto sicuro. www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.2

3) Rischio calore: Ordinanza regionale in Emilia-Romagna: misure per la salute dei lavoratori esposti al caldo.

Il 26 luglio 2024, il Presidente della Giunta Regionale f.f. dell'Emilia-Romagna ha emanato l'Ordinanza n. 101, un provvedimento contingibile e urgente in risposta a una straordinaria ondata di caldo. Questa ordinanza ha l'obiettivo di proteggere i lavoratori esposti a condizioni climatiche estreme, specialmente nei settori agricolo, florovivaistico e nei cantieri edili.

Contesto normativo.

L'ordinanza si basa su vari riferimenti legislativi, tra cui:

1. **32 della Costituzione Italiana**, che garantisce la tutela della salute come diritto fondamentale.
2. **Legge n. 833 del 23 dicembre 1978**, che permette l'adozione di ordinanze urgenti in materia di igiene e sanità pubblica.
3. **lgs. n. 112 del 31 marzo 1998**, riguardante interventi urgenti per la tutela della salute.
4. **lgs. n. 81 del 9 aprile 2008**, che regola la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Motivazioni e considerazioni.

L'ordinanza risponde a un'ondata di caldo eccezionale che ha colpito la regione, con temperature elevate e alta umidità. Queste condizioni possono causare gravi rischi per la salute, come stress termico e colpi di calore, specialmente per i lavoratori che operano all'aperto.

L'ordinanza cita anche il progetto "Worklimate" dell'INAIL, che fornisce mappe di previsione del rischio di esposizione al caldo, utilizzate come base per determinare le misure preventive necessarie.

Misure adottate.

Dal 29 luglio al 31 agosto 2024, l'ordinanza impone il divieto di lavoro all'aperto nei settori agricolo, florovivaistico e nei cantieri edili nelle ore più calde della giornata (12:30 – 16:00) nei giorni in cui il rischio è segnalato come "alto" dal sito Worklimate.

Inoltre, l'ordinanza prevede che i datori di lavoro nei servizi pubblici essenziali adottino misure organizzative per salvaguardare la salute dei lavoratori, pur garantendo la continuità dei servizi.

L'ordinanza mira a proteggere la salute dei lavoratori esposti a condizioni climatiche estreme, stabilendo misure preventive adeguate. È un esempio significativo di come le autorità regionali possano intervenire rapidamente per rispondere a emergenze sanitarie e climatiche.

Per ulteriori informazioni, è possibile consultare il sito ufficiale della Regione Emilia-Romagna:

<https://www.worklimate.it/scelta-mappa/sole-attivita-fisica-alta/>

Si trasmette inoltre per opportuna conoscenza anche la comunicazione trasmessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro - Vigilanza straordinaria rischio calore 2024.

Fonte: www.euronorma.it/blog/rischio-calura-ordinanza-regione-emilia-romagna.

Vedi all.sic.3-4

Approfondimenti.



Accordo Stato Regioni 2024 formazione sicurezza: Regime transitorio

È stata approvata la bozza definitiva dell'Accordo Stato Regioni 2024.

Introdotta un regime transitorio di un anno per consentire la fruizione di corsi conformi alle normative.

I datori di lavoro hanno due anni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'Accordo per completare la formazione obbligatoria di 16 ore.

I corsi già svolti per dirigenti e preposti rimangono validi. Per i preposti, è previsto un aggiornamento obbligatorio entro 12 mesi dall'entrata in vigore del nuovo Accordo se il precedente corso è stato erogato più di due anni fa. Anche i corsi già svolti per RSPP e Datori di lavoro rimangono validi.

Per i corsi su spazi confinati e attrezzature come carroponti, macchine raccogli frutta e caricatori per la movimentazione di materiali, che in precedenza non erano normati, c'è tempo un anno per adeguarsi alle nuove disposizioni. Questi corsi passeranno poi a un regime di aggiornamento quinquennale.

Durata dei nuovi corsi:

- Corsi per Datori di lavoro: 16 ore
- Corsi formazione spazi confinati: 12 ore, di cui 8 di pratica
- Corsi carroponte: 4 ore teoriche + 6 ore di pratica (carroponte/gru a cavalletto con comando in cabina) + 6 ore di pratica (carroponte/gru a cavalletto con comando pensile/radiocomando) + 7 ore di pratica per entrambe le tipologie di carroponti.
- Corsi caricatori per la movimentazione di materiali CMM: 8 ore totali, di cui 4 teoriche e 4 pratiche.

Così da evitare di dover ripetere i corsi in seguito e sfruttare il regime transitorio per passare poi all'aggiornamento.

Oltre alla durata, per essere conforme al nuovo Accordo, un corso deve rispettare:

Il programma

Il rapporto 1:6 tra istruttori e allievi

I requisiti dell'ente formatore e del docente

Altri requisiti formali.

Pertanto, le aziende dovrebbero evitare di organizzare corsi non conformi al nuovo Accordo in questo periodo transitorio, in quanto tali corsi non saranno validi e dovranno essere ripetuti entro un anno dalla pubblicazione. È consigliabile quindi programmare fin da subito corsi conformi per sfruttare al meglio il regime transitorio e poi passare all'aggiornamento.

Fonte: www.frareg.com/it/sicurezza-sul-lavoro

Accordo Stato Regioni 2024 sulla formazione sicurezza: soggetti formatori.

In un settore come quello della formazione in sicurezza, dove purtroppo gli infortuni mortali sono ancora troppo frequenti nonostante le ore di formazione erogate, la questione dei soggetti formatori e della validità degli attestati è di cruciale importanza.

L'Accordo Stato Regioni 2024 sulla formazione sicurezza mira a fare chiarezza e a contrastare il fenomeno delle "false attestazioni", ovvero enti che rilasciano attestati di formazione senza possedere i requisiti necessari.

Nuove regole per i soggetti formatori: stop alle false attestazioni.

Ecco le novità che riguardano i soggetti formatori come previsto dall'Accordo Stato Regioni 2024.

1) Requisiti più rigidi per i soggetti formatori:

- Soggetti formatori istituzionali: Ministeri, Università, Regioni, INAIL, INL, VVF, ordini e collegi professionali, organizzazioni di volontariato a livello nazionale.
- Soggetti formatori accreditati: Enti formativi regionali con almeno 3 anni di esperienza in materia di sicurezza sul lavoro.

Altri soggetti:

- Fondi interprofessionali di settore.
- Organismi Paritetici rappresentativi a livello nazionale.
- Associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con sedi in almeno metà delle province italiane, un numero significativo di iscritti e un certo numero di CCNL sottoscritti.

Nota: Le associazioni sindacali che non rispettano i requisiti non possono rilasciare attestati validi. I professionisti o le piccole società di formazione non possono erogare corsi di formazione in sicurezza per conto di terzi, ma solo come parte di enti autorizzati.

2) Un solo soggetto formatore per ogni corso:

- In caso di corsi organizzati da più soggetti, uno solo sarà responsabile del rilascio degli attestati e dell'adempimento di tutti gli obblighi.

3) Maggiore chiarezza sugli attestati:

- Dovranno riportare il logo del soggetto formatore responsabile e tutti i dati necessari per verificarne la validità.

4) Regime transitorio:

- Fino all'emanazione di un atto specifico, i requisiti per le associazioni sindacali possono essere autocertificati.
- Gli attestati già rilasciati da associazioni sindacali non conformi sono invalidi.

5) Conseguenze della non validità degli attestati:

- Mancata formazione.
- Sanzioni ai sensi degli articoli 37, 73 e 14 del D.lgs. 81/2008.
- In caso di infortunio, applicazione del D.lgs. 231/01.

Accordo Stato Regioni 2024 sulla formazione sicurezza: gli obiettivi.

L'obiettivo di queste nuove disposizioni è quello di contrastare il fenomeno degli attestati falsi e di garantire che la formazione in materia di sicurezza sia erogata solo da soggetti competenti e qualificati.

L'introduzione di requisiti più rigidi per i soggetti formatori rappresenta un passo importante nella direzione giusta. Tuttavia, sarà fondamentale monitorare l'attuazione di queste nuove norme e verificare che non vi siano scappatoie che permettano di aggirare il sistema.

Fonte: www.frareg.com/it/sicurezza-sul-lavoro

Infortunio del Lavoratore Interinale con Mansioni di Letturista: Obblighi di Formazione.

La recente sentenza della Cassazione Penale, Sezione Quarta, emessa il 13 febbraio 2024 (n. 6301), ha trattato un caso di infortunio sul lavoro che ha coinvolto un lavoratore interinale con mansioni di letturista. Questa decisione ha posto l'accento sugli obblighi di formazione, ribadendo quanto siano cruciali la formazione, l'informazione e l'addestramento per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il caso ha avuto origine da un incidente avvenuto ad Aosta il 16 ottobre 2018. Un lavoratore interinale, assunto da circa un mese come letturista, ha subito un grave infortunio. Durante una verifica di lettura di un contatore, operando insieme a un collega più esperto, si è schiacciato un dito con il coperchio di un tombino. Le lesioni sono state così gravi da comportare l'amputazione della falange distale del terzo dito della mano sinistra. A seguito di questo incidente, l'amministratore unico e legale rappresentante della M.P.S. Multiutility Public Solutions Srl è stato condannato per negligenza in base all'art. 590 del codice penale.

Il 28 febbraio 2022, la Corte d'Appello di Torino ha riformato la sentenza di assoluzione del Tribunale di Aosta, condannando il datore di lavoro per non aver fornito una formazione adeguata al lavoratore, in violazione dell'art. 2087 del codice civile e della normativa sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, in particolare l'art. 37 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

L'azienda ha quindi presentato ricorso in Cassazione, articolando sei motivi di impugnazione: 1) abnormità del comportamento del lavoratore: la difesa ha sostenuto che l'infortunio fosse dovuto a un comportamento abnorme del lavoratore, interrompendo così il nesso causale con l'omissione del datore di lavoro; 2) rigetto dell'istanza di rinnovazione dell'istruttoria: si è contestato il rigetto dell'istanza di riassunzione della prova dichiarativa; 3) mancato riconoscimento della circostanza attenuante: si è lamentato il mancato riconoscimento della circostanza attenuante di cui all'art. 62 n. 6 del codice penale; 4) sussistenza della circostanza aggravante: la difesa ha contestato la sussistenza della circostanza aggravante di cui all'art. 583, comma 1, n. 1, cod. pen.; 5) inapplicabilità dell'art. 593 del Codice di Procedura Penale: si è contestata l'inapplicabilità dell'art. 593 cod. proc. pen., come modificato dal D.lgs. n. 150/2022.

La Suprema Corte ha accolto solo il terzo motivo del ricorso, rigettando gli altri. La sentenza ha ribadito l'importanza della formazione specifica, che deve essere fornita da soggetti qualificati, distinguendola chiaramente dall'informazione e dall'addestramento. La formazione non può essere sostituita da una semplice trasmissione di conoscenze tra colleghi. La Cassazione ha sottolineato che una corretta formazione avrebbe potuto evitare l'infortunio, insegnando al lavoratore a mantenere la distanza adeguata durante l'apertura dei tombini.

La Corte ha escluso che la condotta del lavoratore fosse abnorme e tale da interrompere il nesso di causalità con l'evento lesivo. Ha chiarito che la normativa sulla prevenzione infortuni mira a proteggere i lavoratori anche da comportamenti colposi o imprudenti, e che la condotta del lavoratore deve essere valutata nell'ambito del rischio che il datore di lavoro è chiamato a gestire.

La Corte ha ritenuto infondato il secondo motivo del ricorso, affermando che la rinnovazione dell'istruttoria è necessaria solo per prove dichiarative decisive. Nel caso in questione, le testimonianze non erano state considerate decisive per ribaltare la sentenza di assoluzione di primo grado.

La sentenza della Cassazione Penale n. 6301 del 2024 è un importante richiamo agli obblighi di formazione e informazione che i datori di lavoro devono rispettare per garantire la sicurezza dei lavoratori. La decisione ribadisce la responsabilità del datore di lavoro nell'assicurare che i lavoratori ricevano una formazione adeguata, specifica e fornita da soggetti qualificati, come previsto dalla normativa vigente.

Fonte: www.frareg.com/it/sicurezza-sul-lavoro

L'efficacia delle Certificazioni Accreditate per i Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

Recentemente, INAIL e Accredia hanno pubblicato uno studio che esamina l'efficacia delle certificazioni accreditate dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro (SGSL), ponendo in evidenza i benefici concreti derivanti dall'adozione di tali certificazioni. L'analisi si è concentrata principalmente sull'applicazione della norma UNI EN ISO 45001:2018, che rappresenta lo standard internazionale per i SGSL.

Benefici delle Certificazioni Accreditate

La ricerca ha rivelato che le aziende che adottano sistemi di gestione certificati sotto accreditamento mostrano significative riduzioni sia nella frequenza che nella gravità degli infortuni sul lavoro. Specificamente, i risultati indicano una riduzione del 22,6% nell'indice di frequenza degli infortuni e del 29,2% nell'indice di gravità rispetto alle aziende non certificate. Tali dati sono stati raccolti e confrontati nel periodo 2017-2021, fornendo una base solida per valutare l'efficacia dei sistemi di gestione certificati.

Analisi Settoriale

L'analisi ha evidenziato che l'impatto delle certificazioni può variare notevolmente a seconda del settore economico. Ad esempio, nel settore chimico, la riduzione della frequenza degli infortuni può arrivare fino al 40,9%. Anche nel settore delle costruzioni edili, notoriamente ad alto rischio, le certificazioni hanno dimostrato di ridurre significativamente sia la frequenza che la gravità degli incidenti.

Aspetti Normativi e di Accreditamento.

Le certificazioni accreditate secondo la norma ISO 45001 sono riconosciute come requisiti premiali per la partecipazione a bandi di gara pubblici e privati. Questo riconoscimento non solo favorisce le aziende certificate nell'acquisizione di nuovi contratti, ma promuove anche un ambiente di lavoro più sicuro e conforme alle normative vigenti. Inoltre, le certificazioni contribuiscono a migliorare la reputazione delle aziende, favorendo rapporti più solidi e trasparenti con clienti e fornitori.

Importanza della Certificazione Accreditata.

L'adozione di un SGSL certificato e accreditato è fondamentale per migliorare le prestazioni di sicurezza all'interno delle organizzazioni. L'approccio gestionale alla salute e sicurezza sul lavoro, sostenuto da certificazioni accreditate, consente alle aziende di identificare e mitigare i rischi in modo più efficiente, riducendo il numero di incidenti e migliorando la salute generale dei lavoratori.

Conclusioni del Convegno.

Il convegno tenutosi l'11 aprile 2024 presso il parlamentino INAIL ha offerto un'importante piattaforma per discutere i risultati dello studio e promuovere un dialogo tra le istituzioni, le aziende e gli esperti del settore. Alla presenza di esponenti di alto livello, come il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Marina Calderone, e il presidente di Accredia, Massimo De Felice, sono stati affrontati i temi delle normative tecniche, delle attività di accreditamento e delle migliori pratiche per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Prospettive Future.

Le evidenze presentate dallo studio rafforzano l'importanza di promuovere l'adozione di SGSL certificati come strumento per migliorare la sicurezza sul lavoro. Le aziende sono incoraggiate a perseguire queste certificazioni non solo per i benefici diretti in termini di riduzione degli infortuni, ma anche per i vantaggi competitivi che ne derivano. L'implementazione di tali sistemi richiede un impegno continuo da parte delle aziende per mantenere elevati standard di sicurezza e per conformarsi alle normative in continua evoluzione.

Fonte: www.frareq.com/it/sicurezza-sul-lavoro

Visita Medica del Lavoro: quando è obbligatoria.

Normative che regolamentano la visita medica del lavoro.

In molti paesi, la legislazione nazionale impone l'obbligo di effettuare visite mediche del lavoro per tutelare la salute dei lavoratori. Queste disposizioni sono integrate nelle leggi sulla sicurezza e salute sul lavoro e mirano a prevenire malattie professionali e infortuni. Per esempio, in Italia, il Decreto Legislativo 81/2008 stabilisce chiaramente che il datore di lavoro deve organizzare la sorveglianza sanitaria per i suoi dipendenti, specialmente quando sono esposti a rischi specifici.

Il Decreto Legislativo 81/2008, noto anche come Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, richiede ai datori di lavoro di implementare misure di prevenzione e protezione per ridurre i rischi lavorativi e di effettuare la sorveglianza sanitaria attraverso un medico competente. Le visite mediche periodiche sono obbligatorie per monitorare lo stato di salute dei lavoratori e garantire che siano idonei a svolgere le loro mansioni senza mettere a rischio la propria salute e quella degli altri.

Chi è soggetto all'obbligo della visita medica?

L'obbligatorietà delle visite mediche copre tutti i lavoratori che sono esposti a rischi durante le loro attività lavorative. Questo include, ma non si limita a, coloro che lavorano con sostanze chimiche pericolose, apparecchiature pesanti, o in ambienti con potenziali rischi per la salute come il rumore eccessivo o vibrazioni. Inoltre, anche i lavoratori che non sono esposti a rischi particolari possono essere soggetti a visite mediche regolari, a seconda della legislazione specifica del paese o delle politiche aziendali.

Esempi di categorie di lavoratori soggetti a visite mediche obbligatorie:

- Operai e tecnici: esposti a sostanze chimiche o ambienti rumorosi.
- Impiegati in ufficio: per monitorare problemi ergonomici o stress lavoro-correlato.
- Lavoratori in ambito sanitario: a rischio di esposizione a agenti patogeni.
- Autisti e operatori di macchinari: per verificare la capacità di operare in sicurezza.

Frequenza delle visite mediche.

La frequenza con cui devono essere effettuate le visite mediche varia in base al tipo di rischio a cui il lavoratore è esposto e può essere annualmente, biennalmente o ad altri intervalli come definito dalla legge o da accordi collettivi. Queste visite possono includere esami specifici come test dell'udito, esami della vista, esami del sangue, e altri test funzionali specifici per i rischi lavorativi identificati.

Tipologie di esami svolti durante le visite mediche:

- Test dell'udito: per lavoratori esposti a rumore.
- Esami della vista: per coloro che operano con apparecchiature visive o schermi.
- Esami del sangue: per monitorare esposizione a sostanze chimiche.
- Test funzionali: per valutare capacità motorie e forza fisica.

Ruolo del Medico Competente.

Il medico del lavoro o medico competente ha il compito di valutare l'idoneità dei lavoratori a svolgere le loro funzioni. Oltre a effettuare le visite mediche, deve anche fornire consigli su come migliorare la Sicurezza e la salute sul posto di lavoro. È anche responsabilità del medico del lavoro informare il datore di lavoro e i lavoratori sui risultati delle visite mediche e su eventuali misure correttive necessarie.

Compiti del Medico Competente.

- Valutazione dell'idoneità lavorativa: verificare che il lavoratore possa svolgere le sue mansioni senza rischi.
- Consulenza in materia di salute e sicurezza: suggerire miglioramenti per prevenire rischi.
- Comunicazione dei risultati: informare il datore di lavoro e i lavoratori sugli esiti delle visite e sulle misure da adottare.

Sanzioni per mancata conformità.

La non conformità alle normative sulla visita medica del lavoro può comportare sanzioni significative per i datori di lavoro, che vanno da multe economiche fino a, in casi estremi, la chiusura temporanea.

dell'attività lavorativa. Queste sanzioni sono intese a garantire che i datori di lavoro prendano seriamente gli obblighi di sorveglianza sanitaria.

Le possibili sanzioni includono:

- **Multe:** sanzioni pecuniarie per il mancato rispetto delle normative.
- **Chiusura temporanea:** sospensione delle attività lavorative fino a quando non si ripristinano le condizioni di sicurezza.
- **Procedimenti penali:** in caso di gravi violazioni, i datori di lavoro possono essere perseguiti legalmente.

In sintesi, la visita medica del lavoro è un elemento cruciale per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori. Le normative che regolamentano questa pratica sono rigorose e prevedono sanzioni severe per i datori di lavoro che non si conformano. Affidarsi a un medico competente e rispettare le frequenze e le modalità previste dalla legge è essenziale per prevenire incidenti e malattie professionali.

Fonte: www.frareg.com/it/sicurezza-sul-lavoro

Differenza tra Rischio e Pericolo.

In questo articolo andiamo ad analizzare la **definizione di pericolo** secondo il D. lgs. 81/08, capiremo dunque come possiamo definire il pericolo e la differenza tra pericolo e rischio.

Il Decreto Legislativo 81/08 rappresenta un tassello normativo fondamentale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tra i tanti elementi importanti previsti in questo decreto, **spiccano ad esempio due definizioni**, le quali permettono di differenziare due concetti fondamentali in tema di sicurezza: rischio e pericolo.

Si tratta di due termini che vengono **spesso confusi tra loro dall'opinione comune**, ma che in realtà presentano delle differenze neanche tanto sottili. Particolare attenzione va posta a queste nozioni con riferimento alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Vediamo di seguito la differenza tra rischio e pericolo e aggiungiamo ulteriori considerazioni al riguardo:

- **Pericolo:** è la proprietà di un fattore che può causare danni, legata alla sua natura intrinseca. Questo concetto si concentra sulle caratteristiche proprie di un elemento o situazione che, di per sé, ha il potenziale di essere dannoso.
- **Rischio:** è la misura della probabilità che un danno si verifichi a seguito dell'esposizione a un pericolo, considerando frequenza e gravità del danno potenziale. Il rischio valuta il pericolo stesso e il fatto che l'esposizione ad esso possa portare a conseguenze dannose.

Esempi di rischi e pericoli nei luoghi di lavoro.

Ma **qual è la differenza tra rischio e pericolo?** Quali sono le proprietà del pericolo, quali quelle del rischio? Le differenze non sono scontate, né vanno prese sottogamba. Dal punto di vista della norma e della responsabilità di fronte a essa, infatti, è necessario che chi opera nel settore abbia ben presente la distinzione tra le due condizioni, e sappia porre rimedio distintamente a entrambe.

Per comprendere meglio le differenze tra rischio e pericolo, almeno così come emergono dalla definizione legislativa, è opportuno prendere in considerazione degli esempi che chiariscano i due concetti.

Partiamo da alcuni **esempi di pericolo**:

- La presenza di cavi scoperti di corrente.
- Un carico non agganciato con la dovuta cura e che quindi resta sospeso.
- La presenza di particolari sostanze che, se non trattate nella maniera giusta, potrebbero comportare danni ai lavoratori.
- La mancata manutenzione di impianti e macchinari.
- L'utilizzo di prodotti potenzialmente tossici senza un controllo adeguato.

Vediamo ora, invece, alcune **categorie comuni di rischio**:

- I **rischi fisici**, come quelli legati alla presenza di campi elettromagnetici, vibrazioni meccaniche, radiazioni ottiche, che possono creare problemi al personale dipendente, sottolineano l'importanza di condurre una valutazione dei rischi specifici e fisici accurata. Questo processo essenziale permette di identificare tutte le potenziali minacce per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e di implementare le misure preventive appropriate per mitigare tali rischi, garantendo così un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i dipendenti.
- I **rischi biologici**, riguardanti tutti quegli agenti come i microrganismi (naturali o modificati artificialmente) che possono causare malattie alle persone con cui vengono a contatto (inclusi alcuni tipi di rischi alimentari, quali la contaminazione, che possono appunto porre a contatto microrganismi patogeni o nocivi sia con gli addetti alla manipolazione e alla preparazione sia con il consumatore finale).
- I **rischi chimici**, associati a qualsiasi elemento o composto chimico che possa provocare danni alla salute dei lavoratori, richiedono un'attenta e accurata valutazione. La valutazione del rischio chimico è un passo fondamentale per identificare, valutare e gestire i potenziali pericoli chimici presenti sul posto di lavoro. Durante questo processo, vengono analizzati i dati sulla tossicità, la concentrazione e la durata dell'esposizione, al fine di determinare i livelli di rischio per i lavoratori. Basandosi sui risultati della valutazione, vengono adottate misure preventive e protettive adeguate per ridurre o eliminare l'esposizione ai pericoli chimici. L'utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI), la formazione del personale e l'implementazione di procedure di sicurezza adeguate sono alcune delle misure adottate per

garantire un ambiente di lavoro chimicamente sicuro. La valutazione del rischio chimico rappresenta una pietra angolare della gestione della sicurezza sul lavoro, permettendo di salvaguardare la salute e il benessere dei dipendenti e di evitare possibili incidenti o malattie legate all'esposizione chimica. Emerge dagli esempi che, mentre nel caso dei pericoli si è in presenza di fattori cui associare un potenziale danno, nel caso dei rischi vi sono delle probabilità che si presenti un danno di una certa entità, a seconda di come agiscono e sono trattati quegli agenti.

Come affrontare una situazione di rischio in contesti aziendali.

Diverse leggi a livello nazionale, in particolare il più volte citato D. lgs. 81/08, garantiscono la tutela dei dipendenti in merito alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro. In particolare, **il datore di lavoro è obbligato a effettuare la valutazione dei rischi** e svolgere interventi ad hoc per la riduzione degli stessi, nonché adottare misure di prevenzione. Com'è possibile prevenire infortuni o situazioni di reale emergenza, come un incendio? E come gestire queste ultime? Ci sono diversi comportamenti da adottare al riguardo:

- Il corretto utilizzo delle attrezzature di lavoro.
- L'impiego dei dispositivi di sicurezza.
- Il rispetto delle norme in vigore.
- La realizzazione di un piano per la gestione delle emergenze.
- La corretta esecuzione delle procedure da seguire in caso di reale pericolo.

Tutte queste modalità di intervento sono adottate con lo scopo di fornire servizi di protezione per i lavoratori nel mondo delle imprese ed evitare che i pericoli e i rischi non siano gestiti nel modo idoneo, migliorando le condizioni di lavoro (e quindi di vita) degli stessi. L'importante è partire da una corretta scala di monitoraggio, dal più basso al più alto rischio, e adottare un comportamento conseguente. Sia la sottovalutazione di una condizione di rischio o di pericolo sia, al contrario, la loro esagerazione possono costituire a loro volta un aggravarsi delle condizioni di lavoro.

Questo modo di agire ha anche l'effetto di trasmettere una maggiore conoscenza alle persone attive in azienda delle situazioni di rischio e di pericolo a cui, in un modo o nell'altro, potrebbero andare incontro.

Esistono numerosi metodi per valutare i rischi all'interno di un contesto aziendale. È ad ogni modo importante scegliere quello più adatto al singolo caso, in funzione delle caratteristiche che presentano sia i luoghi di lavoro, sia le mansioni svolte da ciascun lavoratore a livello individuale.

In seguito alla valutazione, nell'ottica di una gestione del rischio commisurata al termine probabilistico del verificarsi dell'evento, è fondamentale la corretta identificazione dell'origine dei rischi e delle vulnerabilità connesse, in maniera tale da adeguare le attività lavorative e le misure di protezione dei soggetti coinvolti.

Formazione e aggiornamento dei lavoratori.

Alla luce di quanto esposto in quest'articolo, risalta ancor di più l'importanza che ha in azienda una corretta formazione delle varie figure presenti, a cui deve seguire un aggiornamento puntuale (non solo perché previsto dalla legge).

In questo modo i lavoratori saranno informati sulle novità legislative in merito agli strumenti e alle tecniche utilizzati per gestire rischi e pericoli, alle attività di soccorso da attuare in caso di emergenza, all'importanza da attribuire ai fattori ambientali nell'analisi dei rischi.

È inoltre essenziale il coordinamento delle competenze acquisite in fase di formazione e aggiornamento, in modo tale che ciascuna azienda posseda tutto il personale addetto alla gestione dei diversi rischi che possono verificarsi, in grado di misurarsi con le diverse situazioni e di coordinare gli sforzi sia nella prevenzione che nella gestione.

Fonte: www.frareg.com/it/sicurezza-sul-lavoro

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò. Chiuso in data 31/07/2024