



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 7/15

1) L'obbligo di formazione e la sanzione penale.

Le sentenze in cui la Corte di Cassazione afferma che gli obblighi di formazione, informazione e addestramento previsti dall'articolo 18 (comma 1 lett. I) del D.Lgs.81/08) non sono sanzionati penalmente sono in aumento.

L'ultima di queste (Cass. Pen., Sez. III, n. 28577) del 6 luglio 2015 ha accolto il ricorso di un datore di lavoro, condannato in primo grado per non aver adempiuto all'obbligo di formazione dell'addetto antincendio e al primo soccorso e poi assolto dalla Corte, dichiarando che il fatto non sussiste in quanto, "come già di recente in diversi casi riscontrato, [...] in materia di prevenzione degli infortuni ai danni dei lavoratori, la norma di cui all'art. 18, comma primo, lett. I), del D.lgs n. 81 del 2008 - che obbliga il datore di lavoro ad adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37 stesso decreto - non rientra tra quelle disposizione precettive la cui violazione, ai sensi del successivo art. 55, è presidiata da sanzione penale (Corte di cassazione, Sezione III penale, 23 gennaio 2014, n. 3145)."

Quest'ultimo precedente richiamato dalla Corte (Cass. Pen. Sez. III 23 gennaio 2014 n. 3145), a sua volta, era pervenuto alle medesime conclusioni e aveva puntualizzato che "l'enunciazione di cui alla citata lett. I), infatti, si risolve in una disposizione programmatica priva di sanzione penale e, come tale, anche, effettivamente, generica".

Con la medesima argomentazione, nel marzo di quest'anno, anche Cass. Pen., Sez. III, 10 marzo 2015 n. 10023, ha accolto il ricorso (perché "il fatto non è previsto dalla legge come reato") di un datore di lavoro che aveva omesso di adempiere agli obblighi di formazione ed informazione di un suo dipendente operante in un cantiere.

Nella realtà, ai sensi del Testo Unico di Salute e Sicurezza sul Lavoro, l'obbligo di formazione previsto dall'articolo 18 c. 1 lett. I) ("Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: [...] adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37") è sanzionato penalmente attraverso la pena prevista dall'articolo 55 c. 5 lett. c) per la violazione dell'articolo 37 ("Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti") richiamato dall'articolo 18.

Infatti il primo comma dell'articolo 37, che prevede che "il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda", è sanzionato con l'arresto da due a quattro mesi o con un'ammenda.

Allo stesso modo sono sanzionati penalmente - nell'ambito dell'articolo 37 - l'obbligo di erogare la formazione ai dirigenti e ai preposti (comma 7) e gli obblighi di far sì che gli addetti antincendio e al primo soccorso da un lato (comma 9) e gli RLS dall'altro (comma 10) ricevano la formazione prevista dalla legge.

Pertanto, la Cassazione stessa - in altre pronunce rispetto a quelle su citate - aveva già rilevato la presenza all'interno del testo unico di un obbligo di formazione presidiato da sanzioni penali (in via contravvenzionale, a prescindere dalla verifica o meno di un infortunio o di una malattia professionale) e aveva già applicato più volte queste sanzioni penali (ai sensi dell'articolo 55 comma 5) per la violazione proprio dell'articolo 37.

Con la sentenza del 9 settembre 2014 n. 37312, infatti, la Quarta Sezione Penale della Cassazione aveva confermato la condanna di un datore di lavoro per violazione dell' art. 55 co. 5 lett. c), D.Lgs. 81/08, in relazione all'art. 37 co. 1 stesso decreto, perché, quale titolare di una società a responsabilità limitata, non aveva provveduto ad assicurare una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro in relazione alla mansione di boscaiolo svolta dall'infortunato., con le specifiche misure prevenzionistiche, tipiche del settore boschivo.

In quell'occasione, la Corte aveva affermato che il ricorrente datore di lavoro "doveva fornire la prova sulla formazione del [lavoratore infortunato] per i seguenti motivi:

- i datori di lavoro sono tenuti, ex artt. 37 (disposizione che ha sostituito l'art. 22, co. 1, D.Lgs. 626/94) e 55, co. 5, D.Lgs. 81/08, ad ottemperare all'obbligo di formazione dei dipendenti, e devono conservare in azienda la attestazione della avvenuta formazione, secondo il dettato di cui al decreto ministeriale del 16/1/1997, richiamato implicitamente dall'allegato A), punto 10 dell'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011.
- la mancata produzione da parte del [ricorrente] della relativa documentazione non è giustificata.

Del pari, non è fondata la tesi sostenuta dallo stesso imputato, secondo cui la avvenuta formazione, all'epoca del fatto, poteva essere anche dimostrata verbalmente dal datore di lavoro, in quanto il co. 2 dell'art. 37 del citato decreto rimette alla conferenza tra Stato e Regioni la determinazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione che il responsabile è tenuto a dare al lavoratore, accordo tra Stato e Regioni stipulato solo nel 2011."

E aveva aggiunto, riguardo alle modalità di attestazione della formazione:

"la compiuta lettura della normativa in materia, però, consente di rilevare che:

- il D.Lgs. 81/08, all'art. 37 co. 2 rimette all'accordo Stato-Regioni le modalità, come detto, di regolamentazione della formazione del soggetto lavoratore-dipendente;
- l'allegato A), punto 10 dell'accordo Stato-Regioni del dicembre 2011, richiama implicitamente il d.M. 16/1/1997 e i contratti collettivi di lavoro quanto alla formazione obbligatoria del lavoratore e alle relative modalità di esecuzione, laddove dispone che in fase di prima applicazione non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui ai punti 4, 5 e 6 i lavoratori, i dirigenti e i preposti che abbiano frequentato corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi.

Conseguentemente, il datore di lavoro deve provare di avere ottemperato all'obbligo in questione, in quanto tenuto a compilare un documento sulla formazione del lavoratore, contenente i riferimenti anagrafici di costui, le ore di formazione dedicate ai rischi, la data della formazione medesima."

In questo caso, aveva concluso la Corte, "le emergenze istruttorie hanno consentito al giudice di merito di rilevare l'assoluto difetto di preparazione formativa del lavoratore alla attività alla quale era stato destinato, conseguenza del mancato rispetto del dettato normativo in materia."

Un mese dopo, la Corte (Cass. Pen., Sez. III, 17 ottobre 2014, n. 43427) aveva confermato la responsabilità di un datore di lavoro "colpevole del reato di cui agli artt. 36 co. 1 e 55 co. 5 D.Lgs. 81/08 perché, in qualità di titolare dell'omonima ditta edilizia ometteva di fornire ai lavoratori minorenni X e Y un'adeguata informazione sui rischi per la sicurezza e la salute e sulle misure di prevenzione in atto presso il cantiere...; del reato di cui agli artt. 37 co. 1 e 55 co. 5 perché, sempre in qualità di titolare della suddetta ditta, ometteva di impartire ai predetti un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute al momento dell'inizio dell'attività presso il cantiere."

Dunque la Cassazione stessa ha già applicato a più riprese le sanzioni penali contenute nell'attuale normativa (articolo 55 comma 5) per la violazione dell'obbligo di formazione di cui all'art. 37.

Alcune pronunce sui contenuti e sulle modalità di effettuazione della formazione.

La comprensibilità della lingua

In una sentenza di qualche mese fa (Cass. Pen., Sez. IV, 8 aprile 2015 n. 14159), la Corte ha confermato la "sussistenza del nesso causale tra la omessa somministrazione al lavoratore di un'adeguata formazione, in una lingua che egli avrebbe potuto comprendere, (essendo egli di nazionalità indiana) e non già in lingua italiana, circa le modalità con cui procedere all'operazione che stava eseguendo e l'infortunio."

Infatti, ha affermato la Cassazione, "se egli avesse avuto una formazione adeguata, non avrebbe agito con quelle modalità e, in particolare, non avrebbe appoggiato la mano in prossimità del foro nel quale doveva entrare il pistone, mentre il suo compagno di lavoro avrebbe evitato di azionare la macchina in quel momento."

L'affiancamento, il bagaglio di conoscenze pregresse e la socializzazione delle esperienze non si identificano con la formazione e non possono sostituirla. La formazione va proceduralizzata

La sentenza Cass. Pen., Sez. IV, 23 settembre 2014 n. 38966 è di grande interesse e merita un approfondimento.

Questa pronuncia ha confermato che, nel caso di specie, "la formazione impartita non era stata adeguata: "che il padrone avesse affiancato all'operaio inesperto in quel settore, un operaio esperto (...) e che quest'ultimo avesse frettolosamente dato delle informazioni sul funzionamento della macchina (per soli cinque minuti, come ricorda il dipendente) è un dato di fatto che va ad affermare la penale responsabilità del datore di lavoro, facendo capo a quest'ultimo non solo la mera consegna documenti

informativi sulle categorie di rischio (anche considerando che quella da lavoro su macchine tranciatrici ... all'epoca del corso nel 2007 neppure coinvolgeva il dipendente infortunato perché egli era impiegato in altro tipo di lavorazione), ma anche l'effettivo rispetto dell'obbligo di una formazione adeguata ad allertare l'attenzione del dipendente soprattutto quando, come nel caso in esame, e un anno dopo il corso, veniva impiegato per la prima volta in quel tipo di mansioni."

La Corte ha ricordato così "che in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro e ciò perché l'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione prevista dalla legge (Sez. 4, n. 21242 del 12/02/2014 - dep. 26/05/2014, Nogherot, Rv. 259219)".

E la Cassazione ha proseguito: "si deve ribadire che non è dubitabile che una formazione adeguata raramente può prescindere dalla socializzazione delle esperienze professionali maturate da altri lavoratori; ma questa non può esaurire l'attività di formazione e va necessariamente inserita all'interno di un percorso di addestramento che, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non la mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati: insomma l'attività di formazione è necessariamente un'attività procedimentalizzata."

Nel caso di specie, "adempimenti puramente formali - peraltro lontani nel tempo e dall'adibizione alle specifiche mansioni - e la rapida ed approssimativa informazione data dal lavoratore esperto al lavoratore privo delle necessarie nozioni non può aspirare ad essere attività di formazione, nell'accezione definita dalle previsioni normative che si indirizzano al datore di lavoro."

La formazione in caso di operazioni riservate a personale specializzato

Con la pronuncia Cass. Pen., Sez. IV, 12 giugno 2015, n. 24826, la Corte si è pronunciata sulle responsabilità relative allo svolgimento di un' *operazione particolare e non usuale che presupponeva una informazione specifica sulle modalità operative e della quale, come tale, avrebbe dovuto essere fatto divieto all'infortunato per essere affidata a persona con adeguata formazione.*

Ciò in virtù del principio, affermato dalla Cassazione già in precedenti pronunce, secondo cui "in tema di infortuni sul lavoro, l'attività di formazione del lavoratore [...], ove si tratti dell'utilizzo di macchine complesse, talune operazioni sulle quali siano riservate a personale con elevata specializzazione, non si esaurisce nell'informazione e nell'addestramento in merito ai rischi derivanti dall'utilizzo strettamente inteso ma deve tener conto anche dei rischi derivanti dalla diretta esecuzione delle operazioni ad altri riservate (Sez. 4, n. 44106 del 11/07/2014, P.G. e p.c. in proc. Beghi, Rv. 260637)."

Analogamente, l'anno prima Cass. Pen, Sez. IV, 23 ottobre 2014 n. 44106 aveva ritenuto che "proprio in ragione del fatto che si trattava di operazioni rigorosamente riservate a personale altamente specializzato l'attività di formazione non poteva non comprendere anche le informazioni e le direttive volte a far conoscere al lavoratore l'esistenza di operazioni che, concernenti il mezzo meccanico al quale egli era addetto, erano tuttavia da compiersi a cura di personale specializzato; a dotarlo di istruzioni circa il comportamento da assumere laddove tali operazioni si fossero rese necessarie nel corso dell'utilizzo da parte sua del macchinario in questione; dei rischi ai quali egli si sarebbe esposto non già eseguendo l'operazione ma qualora non avesse seguito le istruzioni appena ricordate."

Interessante è poi la considerazione conclusiva di questo ragionamento: "il rischio specifico al quale il conducente del mezzo si trovava esposto, vista la complessità del mezzo affidatogli per la conduzione, era quello di non percepire tale complessità e quindi di assumere comportamenti non appropriati, a loro volta pregiudizievoli per sé e per altri."

Fonte : autore avv. Anna Guardavilla per Punto sicuro – www.puntosicuro.it

Note dello scrivente:

per chiarire se sono sanzionabili o no i datori di lavoro che non erogano la formazione sono interessanti i commenti al contributo alle note di cui sopra. Si riporta a seguire il chiarimento richiesto dai lettori di Punto Sicuro da parte dell'autrice Avv. Anna Guardavilla

.....

La mancata formazione E' SANZIONATA PENALMENTE dal combinato disposto degli articoli art. 37 e 55 comma 5 lett.c) D.Lgs.81/08, come ho esplicitamente scritto in più punti dell'articolo.

Nella prima parte dell'articolo ho solo riportato alcune sentenze della Cassazione (sentenze che non ho scritto io bensì la Suprema Corte) la quale ultima, dimentica del fatto che esiste - oltre all'art. 18 comma 1 lett. l) - anche l'articolo 37 il quale E' SANZIONATO PENALMENTE, non ha ritenuto esistente la sanzione perché ha guardato solo l'art. 18 lett. l) e non l'art. 37 che si applica e che è la norma sanzionata.

Allora ho citato a seguire delle sentenze in cui la Cassazione stessa ha riconosciuto in passato l'esistenza della norma SANZIONATA (il combinato disposto che ho riportato sopra) e quella norma è quella che si applica. Mi sfugge il motivo di questo recente cambio di rotta della Corte ma ne ho comunque voluto dare conto, pur precisando che la sanzione penale esiste e che precedenti sentenze della Corte stessa lo avevano riconosciuto!

Quando infatti nel mio articolo in grassetto ho scritto testualmente "Nella realtà, ai sensi del Testo Unico di Salute e Sicurezza sul Lavoro, l'obbligo di formazione previsto dall'articolo 18 c. 1 lett. l) (...) è sanzionato penalmente attraverso la pena prevista dall'articolo 55 c. 5 lett. c) per la violazione dell'articolo 37 ("Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti") richiamato dall'articolo 18" credevo di aver chiarito che, giustappunto, "Nella realtà, ai sensi del testo unico, l'obbligo di formazione è sanzionato penalmente".

Inoltre ho poi specificato che "Infatti il primo comma dell'articolo 37, [...] è sanzionato con l'arresto da due a quattro mesi o con un'ammenda.

Allo stesso modo sono sanzionati penalmente - nell'ambito dell'articolo 37 - l'obbligo di erogare la formazione ai dirigenti e ai preposti (comma 7) e gli obblighi di far sì che gli addetti antincendio e al primo soccorso da un lato (comma 9) e gli RLS dall'altro (comma 10) ricevano la formazione prevista dalla legge."

Se comunque la D. ssa Guardavilla vi ha confuso ulteriormente le idee, potete far riferimento all'articolo di questo mese curato da Guariniello su ISL nella parte dedicata alla rassegna giurisprudenziale, il quale nell'incipit commenta quest'ultima sentenza della Corte del 6 luglio (quella che commentavo a inizio articolo e che dice che la formazione non sarebbe sanzionata) con l'espressione - rivolta alla Corte - "errare umanum est, perseverare diabolicum".

Un saluto a tutti.

Anna Guardavilla

2) Uso delle scale portatili: le misure generali di sicurezza

In occasione dei cantieri Expo Milano 2015, il Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell' ASL di Milano ha reso disponibili due opuscoli informativi dal titolo "L'uso delle scale", uno per i datori di lavoro/preposti e uno per i lavoratori. Riportiamo il testo del primo e alcune indicazioni contenute nel secondo.

Primo opuscolo: L'uso delle scale – Opuscolo informativo datori di lavoro/preposti – Cantieri Expo 2015

Normativa tecnica e legislazione

Attualmente per le scale portatili non esiste una direttiva europea di prodotto ma si deve fare riferimento alla sicurezza generale dei prodotti prevista dal D.Lgs 6 settembre 2005, n. 206 (codice del consumo). In Italia, in mancanza di disposizioni comunitarie, le scale portatili sono normate dal Titolo III Capo I "Uso delle attrezzature di lavoro", dal Titolo IV "Cantieri temporanei e mobili", dall'Allegato XX del D.Lgs.81/08, nonché dalla norma di buona tecnica EN 131 parte 1 e 2.

Scale: sistemi di accesso

Le scale, ad eccezione di quelle a castello, possono essere utilizzate SOLO PER RAGGIUNGERE le postazioni di lavoro in quota. Tali postazioni devono essere di norma realizzate utilizzando attrezzature di lavoro più sicure come trabattelli o piattaforme di lavoro elevabili (P.L.E.).

Le scale ECCEZIONALMENTE possono essere impiegate quali luoghi di lavoro se il livello di rischio è limitato a lavorazioni di breve durata (es. cambio di lampadina).

Nel presente opuscolo sono prese in considerazione le principali tipologie di scale portatili:

- scale in appoggio
- scale doppie
- scale a castello con piattaforma spostabili a mano per mezzo di ruote

Scelta delle scale

Prima di utilizzare le scale è necessario valutare attentamente:

1. La possibilità di utilizzare un'altra attrezzatura che consenta di operare in maggiore sicurezza (es. trabattello);
2. Le caratteristiche della scala in funzione del luogo e della lavorazione da svolgere: scala semplice di appoggio; scala doppia; scala a castello;
3. Le condizioni di manutenzione della scala.

Queste valutazioni devono essere parte integrante della valutazione dei rischi anche per motivare i criteri di scelta delle attrezzature.

Misure generali di sicurezza nell'utilizzo delle scale

- Il datore di lavoro deve procedere alla valutazione del rischio con specifico riferimento alla lavorazione nella quale la scala verrà impiegata.
- Il personale addetto deve essere adeguatamente "formato" ed addestrato all'uso della specifica attrezzatura fornita.

La scala

- Deve essere integra ed in buono stato di conservazione/ efficienza ai fini della sicurezza; dotata di manuale d'uso e manutenzione disponibile per il lavoratore.
- Adatta all'utilizzo specifico, posizionata secondo le modalità previste dal manuale d'uso e maneggiata con cautela per evitare il rischio di schiacciamento delle mani o degli arti.
- Deve appoggiare su una superficie regolare, fissa, non scivolosa, stabile e non cedevole; quando previsto, deve essere adeguatamente vincolata al piano d'appoggio.
- Deve essere posizionata in maniera tale da evitare rischi di collisioni, posizionata lontano da linee elettriche nude, da aperture nel vuoto, da elementi metallici contundenti (ferri di chiamata, recinzioni ecc.).
- I gradini o i pioli devono sempre mantenere l'orizzontalità.

Secondo opuscolo : L'uso delle scale – Opuscolo informativo lavoratori – Cantieri Expo 2015

Le scale servono per raggiungere le postazioni di lavoro in quota. Solo in caso di lavorazione di breve durata con rischio limitato le scale possono essere usate come luogo di lavoro.

Cosa devi sapere quando usi una scala:

- non utilizzare una scala troppo alta o troppo bassa rispetto alla quota di lavoro
- non può essere impiegata come sistema di accesso ad altro luogo
- non trasportare materiali pesanti o ingombranti che compromettano la presa sicura
- movimentare la scala con cautela considerando la presenza di altre attività/ persone. nel trasporto a spalla tenere la scala inclinata e mai in posizione orizzontale
- non prevedere l'utilizzo della scala per posizionamenti di attività laterali
- durante la salita/discesa mantenersi col viso rivolto sempre alla scala e le mani posate sui pioli o sui montanti
- nel posizionamento della scala dare un adeguato piede in relazione alla lunghezza della stessa, alla natura del terreno e alle circostanze lavorative
- utilizzo scala a castello: altezza massima limitata entro 2 mt e per il particolare uso frontale e laterale deve essere provvista di piattaforma, guardacorpo e corrimano. Il suo utilizzo quale posto di lavoro è disposto nei soli casi in cui le attrezzature considerate più sicure non sono giustificate per il limitato livello di rischio e per la breve durata dell'intervento.

Fonte : Punto sicuro – www.puntosicuro.it - vedi all.sic.1-2

3) Considerazioni del medico competente sul lavoro in altezza

Si riporta dal sito <http://www.medicocompetente.blogspot.it> il parere del Dott. Cristiano Ravalli

In molti documenti di valutazione del rischio si osserva che il lavoro in quota (oltre i due metri di altezza da un piano stabile) viene associato alla sorveglianza sanitaria.

In realtà non esiste alcuna indicazione normativa che obblighi ad attivare la sorveglianza sanitaria. Allo stato attuale l'unico possibile controllo è quello teso ad escludere l'assunzione di bevande alcoliche durante l'attività lavorativa tramite controllo alcolimetrico che rimane peraltro una possibilità e non un obbligo e non comporta conseguenze sull'idoneità ma solo un'ipotetica sanzione pecuniaria peraltro inapplicabile in termini pratici. Essi inoltre non sono soggetti ai controlli tesi ad escludere l'utilizzo di sostanze stupefacenti che invece richiederebbero l'espressione del giudizio di idoneità.

Il problema del lavoro in quota è di natura infortunistico e non medico. Le osservazioni che mi vengono mosse quando esprimo questo concetto sono: "sì, ma se il lavoratore è diabetico? Se soffre di vertigini? Se è epilettico?".

Certo queste potrebbero essere controindicazioni assolute ma le stesse considerazioni dovremmo esprimerle per la guida di mezzi aziendali, per l'utilizzo di macchine utensili eppure queste categorie di lavoratori non vengono sottoposti a sorveglianza sanitaria né ci si pone il problema.

Può darsi che nei prossimi mesi vengano definite le categorie da sottoporre a controlli per escludere l'alcol dipendenza e che anche i lavoratori in altezza potranno farne parte ma fino ad allora non vedo come possiamo intervenire e se sia lecito intervenire su un rischio infortunistico.

La sorveglianza sanitaria per il lavoro in altezza sarebbe indirizzato alla prevenzione di infortuni e di conseguenze di incolumità per il lavoratore o per terzi e non per la tutela della salute che, a causa della mansione svolta, potrebbe subire un danno. L'unico caso in cui, per la normativa, noi medici competenti possiamo intervenire nella tutela della incolumità del lavoratore e di terzi è l'assunzione di sostanze stupefacenti e l'assunzione di alcol durante l'attività lavorativa per alcune categorie.

Pertanto, a mio avviso, la sorveglianza sanitaria e la relativa idoneità esclusiva per il lavoro in altezza non è dovuta.

Dott.Cristiano Ravalli

4) Informazione al Lavoratore sul significato della Sorveglianza Sanitaria

Si riporta dal sito <http://www.medicocompetente.blogspot.it> il parere del Dott. Cristiano Ravalli

L'art. 25, comma 1, lettera g) del D.Lvo 81/08 prevede che il Medico Competente:

"fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza."

La mancata informazione ai lavoratori comporta: arresto fino a due mesi o ammenda da 328,80 a 1.315,20 euro [Art. 58, co. 1, lett. b)]

Come effettuare quindi, in modo documentato, questa informazione ? E' sufficiente un'informazione verbale o è necessario effettuarla in modo scritto?

Sarebbe opportuno che il lavoratore ricevesse tale informazione, corredata anche dei livelli espositivi, in forma scritta. Per questo propongo una scheda da me utilizzata e consegnata ad ogni singolo lavoratore all'atto della prima visita e alla visita periodica qualora subentrino delle modifiche alla valutazione dei rischi. Ovviamente anche una variazione dei livelli espositivi comporta una nuova scheda che il Lavoratore potrà conservare anche per avere una cronologia dei fattori di rischio per i quali è visitato.

La scheda illustra al Lavoratore i fattori di rischio in funzione dei quali è sottoposto a sorveglianza sanitaria ed il livello di rischio deve corrispondere a quanto riportato nel documento di valutazione dei rischi e nella sua cartella sanitaria e di rischio.

Dott. Cristiano Ravalli

4) Interpello: contenuti del POS per le imprese familiari

L'Interpello n° 3-2015 risponde alla richiesta di chiarimenti sull'obbligo da parte di un'impresa familiare che opera all'interno di un cantiere temporaneo o mobile di redigere il Piano Operativo di Sicurezza (POS) di cui all'art. 89, comma 1, lettera h) del D.Lgs. 81/08 riportando tutti i contenuti minimi previsti dall'allegato XV del decreto stesso.

La Commissione per gli Interpelli sottolinea che "ai fini dell'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alle imprese familiari, di cui all'art. 230 bis del codice civile, si applica l'art. 21 del D. Lgs. n. 81/08".

Invece, nel caso in cui un'impresa familiare si trova ad operare all'interno di un cantiere temporaneo o mobile, essa deve redigere il Piano Operativo di Sicurezza come previsto dall'art. 96 del D. Lgs. 81/08 riportando tutti i punti contenuti nell'allegato XV al medesimo decreto, ad eccezione di quelli i cui obblighi non trovano applicazione nella fattispecie dell'impresa familiare

Fonte: www.vegaengineering.com - vedi all.sic.3

Aggiornamenti

CASSAZIONE PENALE: RICORSO PER COMPORTAMENTO ABNORME DELLA VITTIMA

La sentenza n. 29764 del 4 marzo 2015 della Quarta sezione della Cassazione Penale risponde al ricorso di un datore di lavoro al quale era stata contestata la violazione dell'art. 28, comma 2 lett. b) e dell'art. 96, comma 1 lett. g), del D. Lgs. 81/08 in merito alla mancata segnalazione all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi e del Piano Operativo di Sicurezza delle misure di prevenzione e di protezione da adottare e delle modalità con cui dovevano essere eseguite le operazioni di "Ripristino Aperture di Aerazione" per garantire la sicurezza dei lavoratori.

In particolare la sentenza si riferisce ad un intervento di lattoneria per il ripristino di una grata di protezione della presa di aerazione del piano interrato durante il quale il lavoratore precipitava nel vuoto da un'altezza di circa m 3,40, finendo sul pavimento del piano interrato dei garage e procurandosi diverse lesioni. La Corte rigetta il ricorso richiamando "il principio consolidato nella giurisprudenza, che il sistema prevenzionistico mira a tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da sua negligenza, imprudenza ed imperizia, per cui il datore di lavoro, destinatario delle norme antinfortunistiche, è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento imprudente del lavoratore sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli, e pertanto al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro, o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro".

Pertanto, diversamente da quanto richiesto dall'imputato, il comportamento del lavoratore non è da considerarsi "abnorme" in quanto il compito di eliminare il pericolo costituito dalla grata che non rientrava nella sua sede era tra quelli previsti dall'intervento.

Fonte: www.vegaengineering.com - vedi all.sic.4

INTERPELLO: COORDINATORE PER LA SICUREZZA E D.I. 04/03/2013

La Commissione per gli Interpelli ha fornito indicazioni in merito alla corretta interpretazione dell'art. 2 del D.I. 04/03/2013 inerente i criteri generali di sicurezza relativi alle procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare, con particolare riferimento ai principi per il segnalamento temporaneo.

Nello specifico l'istante, Federcoordinatore, ha espresso dubbiosità sul coinvolgimento del Coordinatore per la Sicurezza nell'ambito del D.I. 04/03/2013.

Infatti il decreto richiama l'obbligo di dare evidenza dei criteri minimi per la posa, il mantenimento e la rimozione della segnaletica di delimitazione e di segnalazione delle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare all'interno dei documenti di sicurezza di cui agli art. 17, 26, 96 e 100 del D. Lgs. 81/08. Gli art. 17, 26 e 96 sono riferiti ad obblighi riconducibili al Committente o Datore di lavoro, mentre la redazione del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC), disposta dall'art. 100, è tra gli obblighi del Coordinatore per la Sicurezza.

La Commissione per gli Interpelli spiega che non appare inappropriato con le finalità del D.I. 04/03/2013 il riferimento all'art. 100 del D. Lgs. 81/08 in quanto nel Piano di Sicurezza e di Controllo deve essere indicata, in particolare con riferimento a cantieri stradali e/o autostradali, la presenza di rischi esterni per il cantiere e per i lavoratori derivanti dal traffico circostante (punto 2.2.1, lett. b), allegato XV del D. Lgs. 81/08). Pertanto è corretto il coinvolgimento del Coordinatore per la Sicurezza nei termini appena indicati anche se la sua figura non viene esplicitamente richiamata nel D.I. 04/03/2013.

Fonte: www.vegaengineering.com - vedi all.sic.5

MODULO COMUNICAZIONE PERIODICITÀ SOPRALLUOGO MEDICO COMPETENTE.

L'art. 25 del D. Lgs. 81/2008, alla lettera l), indica tra gli obblighi del Medico Competente quello di visitare "gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi"; inoltre la medesima lettera prosegue dicendo che "l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel Documento di Valutazione dei Rischi".

In risposta a tale obbligo normativo Vega Engineering propone un Modello di comunicazione della variazione della cadenza di Sopralluogo che può essere modificato e usato da parte del Medico Competente per riferire al datore di lavoro l'intenzione di effettuare sopralluoghi presso la sede aziendale con cadenza diversa da quella annuale disposta dalla normativa.

Fonte: www.vegaengineering.com - vedi all.sic.6

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.
Chiuso in data 20/07/2015