



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 3/13

1) Le responsabilità del datore di lavoro che in caso di infortunio sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore. La formazione di lavoratori, preposti, dirigenti, lavoratori autonomi e addetti alle emergenze.

La Cassazione ha affermato che "l'applicazione delle misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro sottendono allo scopo di evitare che l'errore umano, possibile e quindi prevedibile, influente su di una condotta lavorativa diversa da quella corretta, ma pur sempre posta in essere nel contesto lavorativo, possa determinare il verificarsi di un infortunio. Se tutti i dipendenti fossero sempre diligenti, esperti e periti non sarebbe necessario dotare i luoghi di lavoro e le macchine di sistemi di protezione" (Corte di Cassazione - Sezione IV Penale - 7 giugno 2010 n. 21511). E se tutti fossero sempre diligenti, esperti e periti non sarebbe neanche necessario informare, formare, addestrare, con aggiornamenti periodici, i lavoratori, ma anche i preposti e i dirigenti.

Ma non tutti sono diligenti - esperti - periti e anche chi lo è ha la tendenza a sottovalutare l'importanza dell'attenzione ininterrotta alla sicurezza e all'igiene del lavoro. Diventa dunque obbligatorio, nonché fondamentale, garantire a tutti i lavoratori, ma anche ai dirigenti e ai preposti, una formazione adeguata e idonea.

In tal senso l'articolo 37 D.Lgs. del n. 81/2008 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) rappresenta gli obblighi fondamentali in materia, sanzionando come reati contravvenzionali (penali) i seguenti commi che definiscono i capisaldi dell'obbligo formativo:

- 1) 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. (Sanzione per la violazione: arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro il datore di lavoro - dirigente);
- 2) La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;
- 3) Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2;
- 4) La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
 - a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi;
- 5) L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro;
- 6) La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi;
- 7) I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:
 - a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
 - b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
 - c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.
(Sanzione per la violazione: arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro il datore di lavoro/dirigente);

7-bis) La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori;

8) I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

9) I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. (Sanzione per la violazione: arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per il datore di lavoro/dirigente);

[...] 12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Si noti che il 12 comma ovviamente non è sanzionato penalmente, trattandosi di materia che riguarda obblighi di natura patrimoniale - contrattuale, dunque civilistica. Ma non è certo ininfluenza il caso in cui, ad esempio, un datore di lavoro decida inopinatamente di effettuare la formazione del lavoratore, o preposto, o dirigente senza retribuirgli il tempo dedicato a tale attività: difatti in tal caso il dipendente potrà agire in sede giudiziale civile e proprio ai sensi dell'art. 37 comma 12 del D. Lgs. n. 81/2008, potrà richiedere il rimborso del costo della formazione dovuto alla mancata retribuzione del tempo dedicato alla stessa nonché gli interessi e la rivalutazione degli importi così determinati.

Il D.Lgs 81/2008 pone in effetti al centro della strategia prevenzionistica l'obbligo formativo, informativo e di addestramento (ove necessario, in conformità dei pertinenti aspetti del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 28 c. 2 lettere b, d e f e 29 del D.Lgs. n. 81/2008): si vedano gli art. 18 c. 1 lett. l, 36, 37, 28 c. 2 lett. e) ed f).

Il D.Lgs. n. 106/2009 correttivo del D.Lgs.81/08 ha potenziato tali obblighi in modo incisivo, definendone analiticamente contenuti e modalità e individuando negli accordi Stato-Regioni lo strumento di attuazione completa del dettato normativo.

Nello specifico, le modalità della formazione, i contenuti minimi e la durata dei corsi sono appunto stabiliti dalla Conferenza Stato-Regioni entro 12 mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008. Il testo dell'Accordo è stato dapprima definito in sede tecnica e poi approvato in sede politica il 21.12.2011.

Per i lavoratori, la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- 1) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- 2) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- 3) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Vediamo alcuni capisaldi dell'art. 37 del decreto n. 81/2008.

Obbligatorietà della verifica del livello di apprendimento per tutti i soggetti da formare, a cominciare dai lavoratori [art. 37 c. 1 secondo il quale la formazione deve essere "sufficiente e adeguata" al fine di "trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi" (art. 2 c. 1 lett. aa D.Lgs. n. 81/2008), e questa adeguatezza è impossibile da provare in mancanza di verifica dell'apprendimento], passando per i preposti e dirigenti [art. 37 comma 7 che prescrive che anch'essi ricevano "un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti", e vale qui lo stesso discorso fatto in precedenza per i lavoratori] fino agli RLS (art. 37 comma 11);

La formazione per gli RLS deve avere al proprio interno 12 delle 32 ore previste dedicate ai "rischi specifici" dell'azienda nella quale svolgono la loro fondamentale funzione di rappresentanza del diritto alla sicurezza e alla salute dei lavoratori: si tratta di un obbligo minimo inderogabile sottratto alla contrattazione collettiva e se non rispettato tale da invalidare la formazione dell'RLS, con conseguente sanzione a carico del datore di lavoro.

Per gli RLS è previsto l'obbligo datoriale di far loro frequentare un aggiornamento periodico annuale della formazione, che trova la sua disciplina di dettaglio nei contratti collettivi (se gli stessi sono carenti si farà la formazione in aggiornamento a prescindere dalla contrattazione collettiva): per le aziende che hanno meno di 15 dipendenti non è prevista una durata minima del corso di aggiornamento, che quindi ragionevolmente può spaziare da una alle quattro ore, ed è invece di non meno di 4 ore per le imprese che occupano tra i 15 e i 50 lavoratori e di non meno di 8 ore per le imprese con più di 50 dipendenti.

L'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede, ed auspica, la registrazione nel libretto formativo del cittadino delle competenze acquisite a seguito dell'attività di formazione.

Tuttavia il legislatore, prendendo atto che la previsione normativa del libretto non si è concretamente realizzata a livello nazionale (fatti salvi sporadici tentativi locali, che mettono ancor più in evidenza il colpevole ritardo istituzionale nell'adottare un documento che sarebbe di grande utilità per le imprese che assumono personale magari già formato ma privo di attestazione), con il D.Lgs. n. 106/2009 ha modificato l'art. 37 comma 12, ha precisando che l'obbligo di registrazione sul libretto opera "se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni".

In relazione al ruolo di particolare rilevanza rivestito, per il preposto (il garante del controllo sull'esecuzione in sicurezza del lavoro, persona che sovrintende alla attività lavorativa, controlla che avvengano nel rispetto delle disposizioni aziendali e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute) e per il dirigente (che è il garante organizzativo della sicurezza in azienda) è prevista una formazione, specifica e periodicamente aggiornata, non più solo in azienda come inizialmente previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 ma anche fuori azienda (il D.Lgs. n. 106/2009 ha eliminato l'inciso inizialmente contenuto nell'art. 37 comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008 per il quale la formazione dei preposti, e dei dirigenti, poteva avvenire solo in azienda) in materia di:

1. principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
2. definizione e individuazione dei fattori di rischio;
3. valutazione dei rischi;
4. individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (art. 37 comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009).

L'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 sulla formazione definisce i contenuti e le modalità formative in modo inderogabile, ed è stato meglio definito a livello applicativo dal successivo accordo interpretativo del 25 luglio 2012.

I collaboratori familiari e i lavoratori autonomi hanno facoltà con oneri a proprio carico, in base all'articolo 21 D.Lgs. n. 81/2008, di fruire della formazione in materia di sicurezza (e di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria) e in tal senso gli accordi citati li includono nei soggetti beneficiari di tale formazione. Non è inutile sottolineare che il committente il quale incautamente affida lavori, servizi e forniture a soggetti esterni privi di formazione (e di sorveglianza sanitaria) si assume rilevanti responsabilità, e deve inoltre descrivere la circostanza nei documenti aziendali di valutazione dei rischi, ovvero il DVR e il DUVRI. Meglio è perciò vietare l'ingresso in azienda a lavoratori autonomi e imprese familiari privi di formazione e sorveglianza sanitaria.

Inoltre merita particolare attenzione il seguente illuminante documento.

La verifica degli autonomi secondo la Procura Della Repubblica di Torino: " Verifica dell'idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi nell'ambito del Titolo IV del DLgs 81/08 (articolo 90, comma 9)".

Le modifiche introdotte dal DLgs 106/09 all'allegato XVII [del D.Lgs. n. 81/2008] che indica tra i documenti da esibire da parte del lavoratore autonomo gli "attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal presente decreto legislativo" non cambiano gli obblighi del committente (o del responsabile dei lavori).

Quindi: se da un lato la sorveglianza sanitaria, e la partecipazione a corsi di formazione, costituisce una facoltà del lavoratore autonomo [art. 21 D.Lgs. n.81/2008], dall'altro il tenore dell'Allegato XVII porta a ritenere vincolante l'esibizione della relativa documentazione al committente ai fini della verifica dell'idoneità tecnico professionale.

Con la conseguenza che un lavoratore autonomo può anche non sottoporsi a sorveglianza sanitaria e non partecipare a corsi di formazione, ma in tal caso un committente di lavori edili o di ingegneria civile non può legittimamente affidargli tali lavori.

A tale proposito il Dott. Guariniello osserva come le più recenti pronunce della Corte di Cassazione si rivolgono con particolare attenzione agli obblighi di verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi posti a carico del committente (o del responsabile dei lavori) e di conseguenza c'è la necessità che "gli organi di vigilanza indaghino su questi aspetti in particolare nei casi di infortunio sul lavoro" [Verbale della riunione tenutasi presso la Procura della Repubblica di Torino in data 18/12/2009].

Provvisoriamente rimane in vigore il Dm 10 Marzo 1998 per gli addetti all'antincendio, in attesa che l'accordo Stato-Regione stabilisca i nuovi criteri per la formazione e l'aggiornamento degli addetti alle emergenze.

Nel frattempo restano in vigore i precedenti obblighi formativi così come definiti dal DM citato, fatta salva la novità immediatamente operativa dell'aggiornamento periodico, che in ossequio al principio di analogia (art. 12 D.P. al Codice Civile) potrebbe essere almeno triennale, come previsto nel D.M. n. 388/2003 per gli addetti al primo soccorso, ed eventualmente con otto o sei ore di formazione per il rischio alto.

La circolare del Ministero degli interni Dipartimento Vigili del Fuoco 23.02.2011 ha definito durata (2-5-8 ore a seconda se l'attività è a rischio basso, medio o alto) e i contenuti di detti aggiornamento antincendio.

Richiamando la propria giurisprudenza, la Suprema Corte ha affermato che "in tema di prevenzione di infortuni, il datore di lavoro deve controllare che siano osservate le disposizioni di legge e quelle, eventualmente in aggiunta, impartite [al lavoratore]; ne consegue che, nell'esercizio dell'attività lavorativa, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia ommesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di lesione colposa aggravata dalla violazione delle norme antinfortunistiche". "È infatti il datore di lavoro che, quale responsabile della sicurezza del lavoro, deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarsi anche instaurando prassi di lavoro non corrette". Secondo la Cassazione, "tali conclusioni si evincono non solo dallo stesso, richiamato dal ricorrente, art. 4 D.Lgs. 19.9.1994 n. 626 [ora art. 18 D.Lgs. n. 81/2008], che non pone a carico del datore di lavoro il solo obbligo di allestire le misure di sicurezza, ma anche una serie di controlli diretti o per interposta persona, atti a garantirne l'applicazione, ma soprattutto dalla norma generale di cui all'art. 2087 Codice Civile, la quale dispone che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" [Corte di Cassazione - Quarta Sezione Penale, Sentenza 23 ottobre 2008, n. 39888]. Si tratta dell'obbligo della massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale concretamente attuabile.

Fonte punto sicuro www.puntosicuro.it

2) Guida alla sicurezza sui luoghi di lavoro: ecco il pratico opuscolo multilingua



ALEF (Associazione Lavoratori Emigrati Friuli Venezia Giulia) ha pubblicato un opuscolo utile a tutti i lavoratori, datori di lavoro e tutti coloro che sono impegnati nel settore della sicurezza.

Le informazioni contenute tracciano una linea guida sintetica ed essenziale, ripercorrendo le principali definizioni e adempimenti previsti dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, il D.Lgs. 81/2008.

Il piccolo manuale è in formato multilingua (ben 5 lingue, tra cui italiano, inglese e francese) e tratta i seguenti argomenti:

- 1) Datore di lavoro, definizioni e obblighi;
- 2) Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione: definizioni e obblighi;
- 3) Medico competente: funzioni e compiti;
- 4) Lavoratori: definizioni, obblighi e diritti;
- 5) Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: diritti e doveri;
- 6) Informazione, formazione e addestramento;
- 7) Enti preposti alla vigilanza e al controllo.

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. Sic.1

3) Verifica periodica attrezzature: chiarimenti su modalità, procedure e tariffe

A seguito delle numerose richieste di chiarimento pervenute, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la Circolare n.9 del 5 marzo 2013 che fornisce indicazioni in merito all'applicazione del D.M. 11 aprile 2011, ossia alle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature (Allegato VII del D. Lgs. 81/2008), nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti verificatori.

Nella Circolare vengono forniti chiarimenti su diverse questioni, tra cui:

verbali di verifica periodica e schede tecniche da usare;
modalità di prima verifica periodica su attrezzature non marcate CE
verifiche su argani installati su aerogeneratori
verifiche su loader aeroportuali
verifiche su attrezzature destinate alla raccolta rifiuti
verifiche su carrelli elevatori a forche
campo di applicazione dell'IVA sulle verifiche periodiche
tariffe per le verifiche periodiche delle attrezzature
data di decorrenza per l'effettuazione delle verifiche periodiche

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. sic.2

4) Sicurezza cantieri: responsabilità del datore di lavoro anche nei confronti di terzi occasionali?

Il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare adeguate misure di sicurezza per la salvaguardia non solo dei lavoratori ma anche dei terzi che sostano occasionalmente in cantiere.

Lo ha affermato la Corte di Cassazione con la Sentenza 6383/2013.

La sentenza arriva a seguito dell'infortunio di un lavoratore in un cantiere dove non era prevista la separazione di percorsi tra mezzi e pedoni: l'incidente non sarebbe avvenuto se fossero state adottate normali procedure di sicurezza per la circolazione all'interno del cantiere.

La Cassazione ha condannato il datore di lavoro respingendo il suo ricorso e ha ribadito che la sicurezza sul lavoro deve essere salvaguardata, sempre e comunque, e non solo per chi vi lavora, ma anche per chi vi sosta occasionalmente.

Questa sentenza di fatto potrebbe tracciare una nuova linea di responsabilità del datore di lavoro.

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. Sic.3

5) Pubblicata dall'UNI la prassi di riferimento per la sicurezza in edilizia

L'UNI in collaborazione con la rete dei Comitati Paritetici Territoriali (CPT) ha pubblicato una nuova linea guida che stabilisce gli Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile (UNI/PdR 2:2013). Ricordiamo che, in base all'articolo 51 del D.Lgs. 81/2008, gli Organismi Paritetici Territoriali rilasciano, su richiesta dell'impresa, un'asseverazione nella quale si attesta l'adozione e l'efficacia dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza espressi nel Testo Unico sulla Sicurezza. Il documento illustra le modalità operative per il rilascio della asseverazione prevista dall'art. 51 del D.Lgs 81/08, servizio erogato dai CPT cioè dagli organismi bilaterali che si occupano di salute e sicurezza sul lavoro nel settore edilizia.

Come spiegato dalla stessa UNI, l'asseverazione è un processo mediante il quale si garantisce che i modelli di organizzazione e gestione della sicurezza siano effettivamente attuati e applicati dall'azienda.

Il processo di asseverazione inizia con la richiesta da parte dell'impresa edile al CPT e si svolge in tre fasi:

fase istruttoria

fase di verifica

fase valutativa

Nella prima fase c'è l'istruttoria, cioè la verifica dei prerequisiti in possesso dell'impresa edile, come ad esempio l'iscrizione alla Cassa Edile del territorio in cui viene fatta la domanda, la regolarità del DURC, la messa a disposizione di personale per l'accesso al cantiere.

Nella seconda fase avviene la verifica vera e propria, durante la quale si controlla il rispetto di tutti gli obblighi documentali e tecnici. In questa fase oltre ai documenti vengono ispezionati i luoghi di lavoro, dove si stabilisce l'aderenza della situazione reale al modello di organizzazione e gestione adottato e si raccolgono direttamente le informazioni sui processi e le attività.

Nell'ultima fase si svolge la valutazione vera e propria e si decide se rilasciare o meno l'asseverazione. Se l'impresa non risulta idonea deve adeguare il proprio modello di organizzazione e gestione e sottoporsi ad un ulteriore controllo del Comitato paritetico. La commissione di verifica può inoltre rilasciare l'asseverazione dietro la prescrizione di una serie di raccomandazioni.

Secondo il Presidente del CNPT (Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro) le linee guida individuano una procedura valida su tutto il territorio nazionale, una sorta di prassi di riferimento che è più snella rispetto alla "classica norma tecnica".

Fonte BibLus-net by ACCA

Approfondimenti

Infortunati e malattie professionali, la nuova procedura per la denuncia on-line

In vista della scadenza del primo luglio 2013, quando lo scambio di informazioni e documenti tra le imprese e le amministrazioni pubbliche dovrà avvenire esclusivamente in via telematica, come previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale, l'Inail ha reso disponibile la nuova procedura per l'invio della denuncia on-line sul proprio portale. La procedura potrà essere utilizzata da subito dai datori di lavoro già titolari di posizione assicurativa presso l'INAIL attualmente abilitati e dai loro intermediari; dal primo luglio 2013 diventerà obbligatoria per tutti.

Ricordiamo, brevemente, che la denuncia/comunicazione di infortunio è l'adempimento al quale è tenuto il datore di lavoro nei confronti dell'INAIL in caso di infortuni sul lavoro dei lavoratori dipendenti o assimilati soggetti all'obbligo assicurativo, che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni escluso quello dell'evento, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità.

L'invio della denuncia/comunicazione consente, per gli infortuni con la predetta prognosi, di assolvere contemporaneamente sia all'obbligo previsto a fini assicurativi dall'art. 53, D.P.R. 1124/1965, che all'obbligo previsto a fini statistico/informativi dall'art. 18, c. 1, lett. r), D.Lgs. 81/2008.

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. sic.4

La guida operativa per la posa in opera in sicurezza dei solai

La realizzazione di un solaio comporta problematiche rilevanti in ordine alla sicurezza dei lavoratori.

Uno dei principali rischi per la sicurezza dei lavoratori è infatti la caduta dall'alto.

L'INAIL Regione Marche ha realizzato qualche tempo fa, in collaborazione con altri Enti e partners, uno studio dedicato al rischio di caduta dall'alto verso l'interno delle costruzioni durante la realizzazione di solai in latero-cemento.

Il documento illustra buone pratiche utilizzate realmente in un cantiere-laboratorio con l'obiettivo di fornire degli esempi di come sia possibile progettare, programmare e realizzare in sicurezza una fase del processo edile particolarmente complessa e difficile.

La guida è corredata da:

una ricca documentazione fotografica degli interventi in fase di realizzazione;

schemi grafici delle soluzioni più significative;

analisi dei costi della sicurezza per le varie soluzioni prospettate;

schede riassuntive delle procedure;

allegati tecnici ed operativi.

Il documento costituisce un valido supporto per le Imprese e per i Coordinatori per la Sicurezza, oltre a costituire un'utile guida sia in fase di assistenza che di realizzazione delle lavorazioni di cantiere.

Fonte BibLus-net by ACCA - Vedi all. sic.5

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall' Arch.Gaetano Buttarò.
Chiuso in data 08/03/2013.