

GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- **NUOVI ADEMPIMENTI PER GLI “INFORTUNI BREVI”**
- **NUOVA LINEA GUIDA INAIL PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO**
- **PRESENTATO IL NUOVO PIANO AMIANTO REGIONE EMILIA-ROMAGNA**
- **É SEMPRE REATO IL TRASPORTO SENZA AUTORIZZAZIONE DI RIFIUTI PROPRI NON PERICOLOSI**
- **OPERATIVITÀ SISTRI: SI VA VERSO LA PROROGA**
- **RISCHIO LASER: PROCEDURA GUIDATA ONLINE**

NEWS

NUOVI ADEMPIMENTI PER GLI “INFORTUNI BREVI”

Dal 12 ottobre 2017 è entrato in vigore l'obbligo per il Datore di Lavoro di comunicare per via telematica all'INAIL, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, gli infortuni occorsi ai lavoratori con prognosi di almeno un giorno oltre a quello dell'evento (cd. infortuni brevi). Tale comunicazione, imposta dall'art. 18 del D.Lgs. 81/2008, risponde alle sole finalità statistiche e informative. È tuttavia prevista una sanzione amministrativa per gli inadempienti da € 500 a € 1800. Resta fermo per i Datori di Lavoro il distinto obbligo di denuncia all'INAIL, a fini assicurativi, degli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di oltre tre giorni.

Quindi dal 12 ottobre 2017 i Datori di Lavoro devono adempiere a due distinti doveri:

1. trasmettere per via telematica all'Inail la comunicazione a fini statistici ed informativi di tutti gli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, entro 48 ore a decorrere dalla ricezione del certificato medico;
2. trasmettere per via telematica all'Inail la denuncia a fini assicurativi degli infortuni, come già oggi avviene, che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, entro 48 ore a decorrere dalla ricezione del certificato medico.

NUOVA LINEA GUIDA INAIL PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

L'INAIL ha reso disponibili su proprio sito un documento contenente le indicazioni metodologiche aggiornate per la valutazione dello stress lavoro – correlato. Si tratta di una evoluzione rispetto al manuale già pubblicato nel 2011. Il nuovo documento intende offrire un “metodo unico integrato” che adatti e valorizzi i punti di forza delle esperienze metodologiche nazionali.

PRESENTATO IL NUOVO PIANO AMIANTO REGIONE EMILIA-ROMAGNA

E' stato presentato il nuovo Piano Amianto della Regione Emilia-Romagna, in cui è anche stata annunciata la disponibilità di risorse regionali per oltre 3 milioni di euro nel 2018. Tra le azioni previste nel Piano, la “sistematizzazione” di archivi regionali informatizzati dei lavoratori esposti ed ex esposti, il miglioramento dei processi di acquisizione delle informazioni sulla diffusione di amianto nelle condotte degli acquedotti, il consolidamento della capacità d'analisi dei laboratori.

Per effettuare le bonifiche e i controlli secondo criteri di priorità, in raccordo con gli altri enti coinvolti, il Piano vuole approfondire le più efficaci modalità di mappatura e promuovere procedure semplificate fra i diversi enti pubblici per gestire le segnalazioni per presenza di amianto. Si punta anche a favorire sistemi più veloci per la rimozione e lo smaltimento di piccole quantità di amianto in matrice compatta da parte dei privati cittadini; attualmente questa tipologia di raccolta è già presente circa nell'80%



dei Comuni e gratuita nel 50%. Per tutelare ancora di più i lavoratori che sono esposti – o che sono stati esposti -all'amianto, il Piano prevede la costruzione di un programma regionale di assistenza, informativa e sanitaria, dedicata ai lavoratori ex esposti ad amianto nei Dipartimenti di Sanità Pubblica delle Aziende Usl, e l'istituzione di una rete regionale per la presa in carico dei pazienti affetti da mesotelioma pleurico.

Il Piano, inoltre, vuole migliorare la qualità della cura di questi pazienti attraverso la messa a punto di un modello che consenta la presa in carico globale, in grado di fornire la migliore assistenza sia in ospedale che sul territorio garantendo anche il supporto medico-legale e psicologico. Per consentire un approccio trasversale fra i settori ambiente, salute e lavoro, e la cooperazione tra i diversi soggetti coinvolti, sono previsti l'istituzione di una Cabina di regia, con funzioni di indirizzo e monitoraggio dell'applicazione del Piano, e di un Gruppo tecnico regionale, che si avvarrà di Gruppi di

lavoro tematici, composti da esperti di diversa professionalità, con il compito di supportare la realizzazione e lo sviluppo del Piano Amianto nel tempo, anche in relazione alle mutate condizioni di contesto e alle esigenze della popolazione. Sono 1.198 i siti (pubblici o privati aperti al pubblico accesso) mappati, fra cui scuole di ogni ordine e grado, ospedali e case di cura, impianti sportivi, grande distribuzione commerciale, istituti penitenziari, cinema, teatri, sale convegni, biblioteche, luoghi di culto, dove l'amianto (sia friabile che compatto) è stato totalmente rimosso in oltre il 70% dei casi (894); i rimanenti 300 circa sono per la maggior parte parzialmente bonificati e comunque sotto controllo e in sicurezza. Questo, in sintesi, il bilancio al 31 dicembre 2016 dell'attività di bonifica per rimozione completa del materiale contenente amianto in Emilia-Romagna.



É SEMPRE REATO IL TRASPORTO SENZA AUTORIZZAZIONE DI RIFIUTI PROPRI NON PERICOLOSI

L'imprenditore che trasporta i propri rifiuti non pericolosi con mezzi propri, anche solo occasionalmente, commette il reato di attività di gestione di rifiuti non autorizzata punita dall'articolo 256 del Codice dell'ambiente. In tali fattispecie, infatti, l'imprenditore, pur non essendo tenuto ad iscriversi obbligatoriamente nell'albo nazionale dei gestori ambientali, deve necessariamente rivolgersi ad imprese esercenti servizi di smaltimento regolarmente autorizzate, iscritte nel predetto albo. Così ha deciso la Corte di Cassazione con la sentenza n. 44438/2017.

L'albo nazionale dei gestori ambientali

L'articolo 212 del Codice dell'ambiente prevede due regimi di iscrizione all'albo nazionale dei gestori ambientali:

- uno ordinario, per le imprese che esercitano professionalmente l'attività di raccolta e di trasporto di rifiuti non pericolosi prodotti da terzi;
- uno semplificato, per le imprese che esercitano tale attività con esclusivo riferimento ai propri rifiuti, nonché per le imprese che trasportano i propri rifiuti pericolosi in quantità non eccedente 30 chilogrammi o 30 litri al giorno e a condizione che "tali operazioni costituiscano parte integrante ed accessoria dell'organizzazione dell'impresa dalla quale i rifiuti sono prodotti".

L'iscrizione in regime semplificato all'albo vale dunque anche per l'attività di trasporto di rifiuti propri non pericolosi che sia effettuata dalla stessa impresa che li produce, ma soltanto se presenta i caratteri dell'ordinarietà e della

continuità. In difetto di questi requisiti, trattandosi di trasporto occasionale di rifiuti non pericolosi costituenti parte integrante ed accessoria dell'organizzazione dell'impresa dalla quale gli stessi sono prodotti, l'obbligo d'iscrizione nell'albo non vige, neppure in via semplificata.

I soggetti non obbligati all'iscrizione all'albo

L'assenza dell'obbligo di iscrizione all'albo non comporta tuttavia che le imprese possano effettuare trasporti episodici di rifiuti propri non pericolosi senza sanzione alcuna. Anzi, anche un solo trasporto di questa tipologia di rifiuti configura già il reato previsto dall'articolo 256 comma 1 lettera a) del D.Lgs n.152 del 2006, dal momento che l'illecito penale in esame è:

- istantaneo e non abituale;

di conseguenza, configurabile nei confronti di chiunque svolga l'attività descritta in precedenza anche di fatto o in modo secondario o consequenziale all'esercizio di un'attività primaria diversa che richieda per il suo esercizio l'iscrizione nell'albo dei gestori ambientali e che non sia assolutamente occasionale.

OPERATIVITÀ SISTRI: SI VA VERSO LA PROROGA

Come anticipato nel precedente numero di settembre, si prepara l'ennesima proroga SISTRI nella Legge di Bilancio: niente sanzioni fino al 31 dicembre 2018. Con lo stop anche a quelle applicate per la mancata iscrizione e l'omesso pagamento. Per ora siamo solo in fase di presentazione degli emendamenti in commissione Bilancio alla Camera, quindi bisogna aspettare l'esame dei testi per avere notizie definitive. Gli emendamenti chiedono lo stop alle sanzioni SISTRI per un altro anno, fino al 31 dicembre 2018, mentre la normativa attualmente in vigore



prevede che partano dal prossimo primo gennaio.

Il regime transitorio, che di fatto verrebbe prorogato di un anno se passassero gli emendamenti, prevede una sorta di doppio binario per cui le imprese che producono rifiuti pericolosi hanno sia l'obbligo di gestione informatica sia quello di compilazione dei documenti cartacei (registri di carico e scarico, MUD). La richiesta di proroga riguarda sia le sanzioni per la completa attuazione del sistema di gestione rifiuti, sia quelle per la mancata iscrizione o l'omesso pagamento del contributo.

Il prossimo 24 gennaio è inoltre attesa la sentenza del TAR Lazio sulla legittimità della gara Consip per l'affidamento del SISTRI.

Vi terremo aggiornati sull'evoluzione della materia ed in particolare se, come pare certo, dovesse essere approvata la proroga di cui sopra

RISCHIO LASER: PROCEDURA GUIDATA ONLINE

E' stata pubblicata sul Portale Agenti Fisici ed è disponibile on line una procedura guidata per la valutazione del rischio nell'impiego di apparati LASER. L'obiettivo principale della procedura è guidare al corretto impiego e alla corretta gestione ai fini della sicurezza delle apparecchiature LASER appartenenti alle differenti classi, nei diversi ambiti di utilizzo, al fine di prevenire il rischio derivante dall'esposizione alla radiazione emessa dall'apparato Laser sia per gli operatori che per tutte le categorie di persone potenzialmente esposte. L'Art. 216 del D.Lgs. 81/08 prescrive che per quanto riguarda le radiazioni laser la metodologia seguita nella valutazione, nella misurazione e/o nel calcolo deve rispettare le norme della Commissione elettrotecnica internazionale IEC, recepite in Italia dalle norme CEI.

Il riferimento normativo principale sui LASER è la norma tecnica quadro CEI EN 60825-1, norma che il costruttore è tenuto a rispettare ai fini della marcatura CE. La procedura si basa su tale norma e consente l'individuazione da parte dell' esercente o di un operatore privo di conoscenze specifiche in materia Laser, delle corrette condizioni di impiego ed installazione

dell'apparato LASER; essa consente nel contempo l'individuazione di situazioni di utilizzo non conformi o inappropriate in piena autonomia, senza l'ausilio di personale tecnico specializzato; tale procedura facilita anche l'acquisto e la scelta di nuovi macchinari, prendendo in considerazione anche i requisiti per i locali d'installazione, in relazione alla tipologia di LASER che verrà installato. La procedura è mirata soprattutto ai LASER di classe 3b e 4, in considerazione della maggiore pericolosità e complessità di gestione del rischio associato a tali apparati. Nella norma CEI EN 60825-1 vengono descritte le differenti classi dei LASER, inoltre viene definito il parametro Distanza Nominale di Rischio Oculare (DNRO): questa è la distanza oltre la quale intercettare il fascio con gli occhi non provoca alcun danno. La norma prescrive l'obbligo da parte del produttore di fornire la DNRO se questa risulta rilevante ai fini della gestione della sicurezza. Tale parametro, fondamentale nelle classi di rischio più alte, può essere utilizzato come punto di partenza per una corretta gestione della sicurezza dell'apparecchio: a seconda di quanto sia la distanza alla quale il LASER è in grado di procurare un danno, si può decidere come dimensionare le misure di prevenzione e protezione: se la DNRO è di pochi centimetri sarà sufficiente l'utilizzo di opportuni DPI oculari per il solo operatore; viceversa nei casi in cui la DNRO sia dell'ordine dei metri, sarà necessario delimitare un ambiente completamente isolato ad accesso controllato con interblocchi nel quale utilizzare l'apparecchio LASER (Zona Laser Controllata), con obbligo di impiego di DPI idonei per tutti coloro che si trovino in tale area.

Per quanto riguarda le informazioni essenziali per una corretta valutazione del rischio LASER ed i requisiti dell'ambiente di utilizzo si può fare

riferimento alla IEC-TR 60825-14 "A User Guide". I requisiti delle barriere da utilizzare per compartimentare una sorgente LASER sono specificati nella norma CEI-EN 60825-4. I requisiti dei DPI oculari sono contenuti nelle norme UNI EN 207 e UNI EN 208. Si ricorda che per l'utilizzo dei LASER in classe 3B e 4 è richiesta la nomina di un Tecnico della Sicurezza LASER (o un Addetto alla Sicurezza LASER in ambito ospedaliero). Questa figura deve avere le competenze per gestire tutti gli aspetti della sicurezza per il sistema LASER utilizzato in azienda: mettere in atto le indicazioni fornite dal produttore dell'apparecchio, individuare i requisiti della ZLC (se richiesta) e le modalità di accesso alla stessa, verificare la rispondenza dei DPI oculari con quanto richiesto nel manuale d'uso e manutenzione dell'apparecchio, redigere il regolamento di sicurezza, verificare il permanere dei requisiti di sicurezza e sorvegliare sul corretto impiego dell'apparato da parte del personale.



PRINCIPALI SCADENZE

31/01/2018 o 28/02/2018

Denuncia acque scaricate nell'anno precedente in pubblica fognatura o in collettore consortile; la scadenza dipende dal consorzio di appartenenza.



CARRELLI ELEVATORI: RESPONSABILITÀ, COMPORAMENTI E NESSI CAUSALI

Sono tanti gli incidenti che avvengono durante l'utilizzo dei carrelli elevatori, spesso durante i percorsi in retromarcia, e per la mancanza di idonea segnaletica e viabilità aziendale. In proposito sono abbastanza rilevanti alcune sentenze della Corte di Cassazione.

In particolare la sentenza n. 40706 del 07 settembre 2017 riguarda il rigetto di un ricorso relativo ad una condanna di un Datore di Lavoro per un infortunio ad un lavoratore investito da un muletto in retromarcia. Il caso è quello di un Datore di Lavoro, condannato in ordine al reato di cui all'art. 590 codice penale "perché, in qualità di Datore di Lavoro, omettendo di individuare, nel Documento di Valutazione dei rischi, misure di prevenzione e protezione da attuare per la gestione della viabilità all'interno dei capannoni ed omettendo di apporre la dovuta segnaletica, cagionava lesioni personali gravi al suo dipendente, il quale, mentre era intento al proprio lavoro, veniva investito, all'interno del capannone, da un carrello elevatore, che stava effettuando una manovra di retromarcia".

Il Datore di Lavoro nel suo ricorso sottolinea che il dipendente "nel giorno del sinistro avrebbe dovuto svolgere la propria attività lavorativa al di fuori del capannone". Nello specifico il dipendente "si recò all'interno del capannone esclusivamente per invitare un collega che guidava un muletto a bere un caffè. Poiché quest'ultimo rifiutò, il dipendente scese dal muletto su cui, in violazione di ogni disposizione, era salito, senza alcuna prudenza, e venne investito dal muletto stesso. Si era chinato, nelle

vicinanze del mezzo, per raccogliere dei bollini da alcune confezioni di dolci, rendendosi di fatto invisibile al collega che guidava il muletto, che, nel compiere la manovra di retromarcia, urtò con lo pneumatico posteriore destro il piede della persona offesa. Si è trattato, secondo il Datore di Lavoro, di un comportamento abnorme da parte del dipendente che, all'orario in cui si verificò l'infortunio, non avrebbe neanche dovuto essere presente sul luogo di lavoro, poiché il suo turno non era ancora iniziato, e che tenne una condotta assolutamente al di fuori della normale prevedibilità".

Sempre secondo il Datore di Lavoro "le lesioni subite dal lavoratore non sono quindi conseguenza di una sua azione od omissione, in quanto, se il dipendente non avesse distolto l'attenzione del collega dall'attività lavorativa, addirittura salendo e poi scendendo inopinatamente dal muletto, non si sarebbe verificato l'infortunio".

La Corte di Cassazione rigettando il ricorso "ha posto in rilievo che l'ingresso del dipendente nell'area dove stava lavorando il mulettista non può considerarsi atto abnorme, essendo assai probabile che qualsiasi lavoratore, anche esperto, ove non venga adeguatamente reso edotto dei rischi specifici di un'area, vi si rechi, esponendosi ai pericoli derivanti da errate manovre. A ciò è da aggiungersi che, sotto il profilo giuridico, non può ritenersi causa sopravvenuta, da sola sufficiente a determinare l'evento, il comportamento imprudente di un soggetto, nella specie il lavoratore, che si riconnetta ad una condotta colposa del Datore di Lavoro".

E in questo caso il Datore di Lavoro, *“omise di procedere ad una corretta valutazione dei rischi specifici, nel settore viabilità, nonché di apporre in loco idonea segnaletica. Compito del titolare della posizione di garanzia (Datore di Lavoro) è infatti evitare che si verificano eventi lesivi dell'incolumità fisica intrinsecamente connessi all'esercizio di talune attività lavorative, anche nell'ipotesi in cui tali rischi siano conseguenti ad eventuali negligenze, imprudenze e disattenzioni dei lavoratori subordinati, la cui incolumità deve essere protetta con appropriate cautele. Il garante non può, infatti, invocare, a propria scusa, il principio di affidamento, assumendo che il comportamento del lavoratore era imprevedibile, poiché tale principio non opera nelle situazioni in cui sussiste una posizione di garanzia. Il titolare della posizione di garanzia (Datore di Lavoro) è tenuto a valutare i rischi e a prevenirli e la sua condotta non è scriminata, in difetto della necessaria diligenza, prudenza e perizia, da eventuali responsabilità dei lavoratori”*.

SENTENZA SUL MANCATO UTILIZZO O L'USO DI IDONEI DPI

Sono numerosi gli infortuni professionali che sono causati o aggravati dall'assenza di idonei Dispositivi di protezione individuale (DPI), cioè - come indicato nel D.Lgs. 81/2008 (art. 74) - di idonea *“attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo”*. I DPI (art. 75) *“devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione*

collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro”.

Le conseguenze degli infortuni causati dal mancato utilizzo dei DPI o dalla loro inadeguatezza sono state trattate da varie sentenze della Corte di Cassazione, fra le quali la sentenza n. 45842 del 05 ottobre 2017, che ha affrontato un ricorso relativo ad un infortunio avvenuto durante l'uso di una macchina utensile a tornio parallelo aggravato dall'assenza di adeguati DPI.

La sentenza riguarda il ricorso rispetto alla condanna emessa nei confronti di un Datore di Lavoro condannato in relazione al delitto di lesioni personali colpose cagionate ad un suo dipendente, *“con violazione delle norme in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro”*. Il reato è stato addebitato nella sua qualità di legale rappresentante della sua azienda. E l'episodio relativo all'infortunio *“si verificava mentre il dipendente stava imparando da un operaio più esperto una lavorazione su una macchina utensile a tornio parallelo, che serviva per la tornitura di cilindretti in plastica, che per essere lavorati dovevano essere avvitati su un perno filettato montato su un mandrino che, quindi, si muoveva in orizzontale verso la lama montata sul portattrezzi. La macchina era dotata di opportune sicurezze che bloccavano ogni possibilità di movimento meccanico nelle fasi di montaggio e smontaggio del cilindretto; tuttavia il dipendente, che aveva provato a lavorare il suo primo pezzo (dopo alcune lavorazioni mostrategli dal collega più esperto), a fine lavorazione si accingeva a estrarre il cilindretto dal perno, tirandolo con la mano destra; ma il cilindro si staccava improvvisamente e così, per forza d'inerzia, la mano dell'operaio andava ad urtare contro la lama collocata sul portattrezzi”*. Il rimprovero mosso al Datore di Lavoro è in

sostanza "di non avere disposto e preteso che il dipendente indossasse il necessario dispositivo di protezione individuale (guanti in pelle idonei a prevenire il contatto delle mani con parti taglienti) e di non avere preteso che i preposti al reparto esigessero che i lavoratori osservassero tale misura di sicurezza. In azienda, come accertato dall'ASL, erano presenti due tipologie di guanti: un tipo di guanti in lattice (che la vittima indossava al momento dell'infortunio) e uno in pelle, modello che a differenza del precedente poteva essere teoricamente idoneo a proteggere le mani degli operai dalle parti taglienti e abrasive. Inoltre, è emerso che la mano del lavoratore impegnato nell'asportazione del cilindretto lavorato veniva a trovarsi a una distanza di appena 20-30 cm. dalla lama, e ciò rendeva ulteriormente pericolosa la manovra, specie per chi, come il lavoratore infortunato, stava imparando a eseguirla e non era quindi ancora padrone della corretta procedura di lavorazione".

Il ricorso si basava su vari elementi: In primo luogo sul fatto che "il manuale d'uso del macchinario sconsigliava l'uso dei guanti e, in secondo luogo, il fatto che il dipendente lavorava presso l'azienda da sette anni ed era, quindi, un lavoratore formato; inoltre il dipendente aveva spostato la mano imprevedibilmente e in modo anomalo, avendo impresso una forza eccessiva per rimuovere il cilindretto; infine il collega più esperto aveva messo a disposizione tutti i mezzi idonei alla prevenzione, ed in specie i guanti in pelle, più resistenti di quelli che il dipendente infortunato aveva autonomamente deciso di usare, evidentemente consapevole del pericolo cui andava incontro. Infine, la stessa presenza del lavoratore di maggiore esperienza, pur a fronte dell'ordinarietà dell'attività da eseguire, costituiva

un'ulteriore cautela adottata dal Datore di Lavoro".

Tuttavia secondo la Corte di Cassazione tale ricorso è stato giudicato infondato.

In particolare è stato sottolineato che "il divieto (previsto dal manuale d'uso) di indossare i guanti nel corso delle lavorazioni sul macchinario ove avvenne l'incidente, era riferito a situazioni nelle quali vi fossero parti del macchinario in movimento, con conseguente necessità di precauzioni finalizzate a evitare che l'operatore potesse restare impigliato (previsione analoga riguardava l'esigenza di evitare di avvicinarsi al macchinario con capelli troppo lunghi). Tali precauzioni erano rivolte quindi ad affrontare situazioni ben diverse da quella occorsa nel caso di specie: infatti, l'operazione nel corso della quale il dipendente si ferì (estrazione di un cilindretto appena lavorato) presupponeva che la macchina non fosse in movimento. Inoltre l'operazione che il lavoratore infortunato stava imparando a eseguire (con l'assistenza del collega più esperto) "comportava sicuramente il rischio che, al termine della sagomatura del cilindretto, in fase di estrazione dello stesso, la persona infortunata agisse con la mano in prossimità della lama e che la urtasse nel caso di manovre poco attente o troppo energiche, come avvenuto in questo caso. Si trattava però di un rischio che il Datore di Lavoro ben doveva conoscere e che invece ignorò, a causa di un'evidente sottovalutazione di detto rischio". E dunque in primo luogo "deve ritenersi evidente il nesso causale tra le lesioni e il comportamento del Datore di Lavoro, il quale omise di pretendere dai dipendenti (e nella specie dal dipendente infortunato) l'uso di idonei dispositivi di protezione individuale che, se impiegati, avrebbero impedito il verificarsi dell'evento lesivo; e di pretendere altresì che i preposti al reparto esigessero dagli

operai l'uso di tali dispositivi". Ed è infatti noto e costantemente ribadito dalla giurisprudenza di legittimità, "che l'art. 18, comma primo, lett. d), del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che impone di fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, costituisce un precetto al quale il Datore di Lavoro è tenuto a conformarsi a prescindere dal fatto che il loro utilizzo sia specificamente contemplato nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 dello stesso decreto. Parimenti è noto e costantemente affermato l'obbligo giuridico, gravante sul Datore di Lavoro, di analizzare e individuare, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda". Ed è necessario considerare che, "contrariamente a quanto accaduto, se il dipendente, avesse indossato guanti protettivi idonei, che il Datore di Lavoro non gli mise a disposizione l'infortunio non si sarebbe verificato o, al più, si sarebbe verificato con minore potenzialità lesiva".



A P P R O F O N D I M E N T I

QUALI CORSI SU SICUREZZA SUL LAVORO POSSONO ESSERE SVOLTI IN E-LEARNING?

Il Decreto Legislativo 81/2008 disciplina la formazione per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro rimandando la definizione di durata, contenuti minimi e modalità formative a successivi Decreti e Accordi Stato-Regioni.

Nel corso degli anni questi aspetti sono stati definiti in particolare:

- nei due Accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 che definiscono la formazione di lavoratori, preposti e dirigenti Datori di Lavoro RSPP;
- nell' Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 (sostituisce un precedente Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006) che definisce la formazione di Responsabili e Addetti del Servizio di Prevenzione e protezione e che apporta sensibili cambiamenti anche ai due Accordi del

2011, ad esempio riguardo all'utilizzo della modalità e-learning.

La "formazione in e-learning", un modello formativo interattivo attuato attraverso una piattaforma informatica online, si differenzia dalla "formazione a distanza (FAD)" che avviene passivamente senza l'appoggio di tutor/mentor, con ridotti o inesistenti sistemi di tracciamento della formazione e senza interazioni fra allievo e tutor.

Negli Accordi Stato-Regioni del 2011 la "modalità e-learning" veniva prevista per:

- la formazione generale per i Lavoratori;
- la formazione dei Preposti (punti da 1 a 5 di 8 complessivi del corso);
- la formazione dei Dirigenti;
- la formazione dei Datori di Lavoro (modulo 1 e 2 di 4 previsti);
- i corsi di aggiornamento (per tutte le figure);
- i progetti formativi sperimentali regionali (formazione specifica dei Lavoratori e dei Preposti).

L' Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 ha ampliato i corsi ammessi in e-learning. I corsi ammessi sono diventati i seguenti:

- i corsi di aggiornamento per RSPP/ASPP;
- la formazione di base per RSPP e ASPP (Modulo A dei 3 previsti: A, B, C);
- la formazione generale per i Lavoratori;
- la formazione specifica per i Lavoratori (in attività a basso rischio);

- la formazione dei Preposti (punti da 1 a 5 di 8 complessivi del corso);
- la formazione dei Dirigenti;
- la formazione dei Datori di lavoro (modulo 1 e 2 di 4 previsti);
- i corsi di aggiornamento (tutte le figure);
- progetti formativi sperimentali regionali (formazione specifica dei Lavoratori e dei Preposti).

La formazione specifica in e-learning per le attività a basso rischio può essere erogata anche a lavoratori di aziende classificate a rischio medio o alto che non operino neanche saltuariamente nei reparti produttivi.

Rimane anche la possibilità di attivare progetti formativi sperimentali regionali (nelle regioni dove sono attivabili) per la formazione specifica dei lavoratori, anche per lavoratori di aziende classificate a rischio medio o alto, e dei Preposti (quindi anche i punti da 6 a 8 del programma)". Con riferimento a quanto contenuto in altre normative vigenti, è prevista la modalità e-learning anche per la formazione di operatori addetti all'utilizzo di attrezzature, quali le piattaforme elevabili, i carrelli elevatori, ecc. (solo i moduli normativo e tecnico, esclusi i moduli pratici) prevista dall'Accordo Stato – Regioni del 12 febbraio 2012.

