

ANCORS

24

LA NEWSLETTER DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

N. 1 • SETTEMBRE 2017

SINDACATO DATORIALE

MASTER DI 1° LIVELLO
Tecnici della
Sicurezza sul Lavoro
HSE Manager Esperto

2017
SETTEMBRE

A.N.CO.R.S.

COLLABORAZIONE
A.N.CO.R.S. e
Gruppo SOLE 24 ORE

AMBIENTE LAVORO 2017
Convegni A.N.CO.R.S.
Modena 13 e 14 Settembre

 **A.N.CO.R.S.**
ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI E RESPONSABILI
DELLA SICUREZZA SUL LAVORO - SINDACATO DATORIALE

SEDE NAZIONALE A.N.CO.R.S.

Via Rosa Jemma 2 - 84091 Battipaglia (SA)

Tel. 0828 031700 - Fax 0828 1890512

web: www.ancors.eu - mail: info@ancors.eu

IN COLLABORAZIONE CON

GRUPPO 24 ORE

Sommario

EDITORIALE	3
PRESENTAZIONE A.N.CO.R.S.	4
I NOSTRI CONVEGNI AD AMBIENTE LAVORO CONVENTION	6
NEWS/ APPROFONDIMENTI	
- LAVORO 4.0 E COMPETENZE <i>Angelo Deiana - Presidente Confassociazioni</i>	7
- SICUREZZA, QUINTESSENZA PER LO SVILUPPO DELLE IMPRESE ITALIANE PROTAGONISTE DI INDUSTRIA 4.0 <i>ENRICO MOLINARI MARTINELLI - Vice-Presidente Confassociazioni International</i>	8
- A.N.CO.R.S. LAB - LABORATORI DIDATTICI PER SCUOLE DELL'INFANZIA E PRIMARIE <i>Paola Amirante - Direttrice Didattica A.N.CO.R.S.</i>	9
- IL RUOLO DELLA BILATERALITA' NELLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI; GLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA NELLE IMPRESE; LA RIDUZIONE DEL PREMIO PRE PREVENZIONE <i>Pierpaolo Masciocchi - Il Sole 24 ORE - Estratto da "Sicurezza24"</i>	10
- SPAZI CONFINATI ED OLTRE... <i>Sabrina Paola Piancone - Responsabile regionale A.N.CO.R.S. Puglia</i>	18
- SICUREZZA SUL LAVORO A NAPOLI <i>Cons. Vincenzo SOLOMBRINO - Presidente "Osservatorio per la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro" Organo Permanente del Comune di Napoli</i>	20
GIURISPRUDENZA	21
RASSEGNA NORMATIVA	25
DAI PARTNER E DALLE SEDI A.N.CO.R.S.	27
L'ESPERTO RISPONDE	31
CALENDARIO EVENTI A.N.CO.R.S.	32
Chiuso in redazione il 7 Settembre 2017	33

EDITORIALE



Grazie alla collaborazione che è nata tra la nostra associazione ed il Gruppo Sole 24 Ore, abbiamo pensato ad ANCORS24 una newsletter professionale, che intende promuoversi come uno strumento snello e sintetico in modo da consentire un aggiornamento capillare ma veloce. Fare e presentare un primo numero, tuttavia, non è facile, perché aspettative, difficoltà e speranze si mescolano in un vortice di idee per il futuro. Un numero davvero molto speciale, poiché il primo numero di ANCORS24 sarà presentato e lanciato ad Ambiente Lavoro Convention, il più importante evento in Italia in materia di sicurezza sul lavoro. In ogni numero verranno presentate tutte le novità normative e tecniche dell'ultimo periodo. Ampio spazio sarà dedicato agli articoli di approfondimento redatti da esperti tecnici del Gruppo Sole 24 Ore e dell'A.N.CO.R.S. Inoltre sono previste nella struttura della newsletter sezioni

dedicate alla Giurisprudenza, con una selezione delle sentenze più recenti in materia di sicurezza e prevenzione nel luogo di lavoro, un calendario con tutti i più importanti eventi del settore ed una sezione dedicata ai professionisti, dove gli esperti tecnici del Gruppo Sole 24 Ore e dell'A.N.CO.R.S., risponderanno ai quesiti posti dagli operatori del settore, inerenti l'attività professionale. Il primo numero non sancisce la chiusura del cantiere in cui è nato. Nelle prossime uscite di questo nuovo mensile ci applicheremo per modificare tutto quello che può migliorare e senza dubbio di cose ce ne sono. Abbiamo le idee chiare su cosa lavorare. Se siamo certi che su questa terra qualcosa di bello, ancora di più bello si possa fare, allo stesso modo siamo consapevoli che questo numero è un debutto su cui applicarsi per il futuro. Il cantiere è ancora aperto, le rifiniture sono da fare e i consigli come la garbate critiche sono i benvenuti. Con questo spirito pensiamo e speriamo di poter contribuire alla diffusione della cultura della prevenzione della sicurezza, per salvaguardare il nostro patrimonio che la natura ci ha consegnato, ovvero le nostre vite.

Luigi Ferrara

PRESENTAZIONE A.N.CO.R.S.



A.N.CO.R.S.

Associazione Nazionale Consulenti e Responsabili della Sicurezza sul Lavoro

SEDE NAZIONALE

Via Rosa Jemma 2 - Centro Direzionale Pastena

84091 BATTIPAGLIA (SA)

Tel. 0828 031700 - Fax 0828 1890512

web: www.ancors.eu • mail: info@ancors.eu



A.N.CO.R.S. «Associazione Nazionale dei Consulenti e dei Responsabili della Sicurezza sul lavoro» è una associazione professionale e sindacale datoriale, senza scopi di lucro, costituita in base all'art. 39 della Costituzione Italiana.

L'Associazione, rappresentativa a livello nazionale, conta circa 7000 associati tra liberi professionisti ed aziende operanti nei settori dell'ingegneria civile, dell'edilizia, dell'industria, del commercio, dell'artigianato, del terziario, dei trasporti, dell'agricoltura, dei servizi, della Pubblica Amministrazione, della sanità e nelle aziende che impiegano nel loro specifico settore l'uso di macchine ed attrezzature. L'Associazione ha sede legale in Battipaglia (SA) e dispone di 140 sedi sull'intero territorio nazionale in Italia ed di cinque sedi di rappresentanza all'estero.

A.N.CO.R.S. quale parte sociale, mira alla tutela e alla promozione del sistema sicurezza, valorizzando il ruolo dei professionisti e delle aziende operanti nel settore, anche in termini di pari opportunità, nel sistema costituzionale, legislativo, economico e sociale italiano e nei corrispondenti ambiti europei. La sua "Mission" è quella di divulgare e promuovere la "cultura della prevenzione e della sicurezza" in tutti gli ambiti.

A.N.CO.R.S. ai sensi ed in applicazione della Legge 4/2013, è inserita nell'elenco del Ministero dello Sviluppo Economico quale associazione professionale che può rilasciare l'attestazione di qualità professionale ai propri iscritti.

A.N.CO.R.S. quale parte sociale, mira alla tutela e alla promozione del sistema sicurezza, valorizzando il ruolo dei professionisti e delle aziende operanti nel settore, anche in termini di pari opportunità, nel sistema costituzionale, legislativo, economico e sociale italiano e nei corrispondenti ambiti europei.

A.N.CO.R.S. in qualità di associazione nazionale sindacale è firmataria dei seguenti Contratti Collettivi Nazionali (CCNL), registrati al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese industriali, artigiane, edili e affini;
- CCNL per i dipendenti lavoratori delle aziende che operano nel settore del commercio, del terziario, della distribuzione, dei trasporti e dei servizi;
- CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende agricole orto-floro-frutticole.

A.N.CO.R.S. quale associazione professionale e nazionale di categoria, aderisce a Confassociazioni, "Confederazione delle Associazioni Professionali", soggetto di rappresentanza unitaria delle Federazioni, dei Coordinamenti e delle Associazioni che esercitano attività professionali non organizzate in ordini e collegi, in Italia ed in Europa.

A Confassociazioni aderiscono 273 organizzazioni professionali tra soggetti di primo e secondo livello che riuniscono più di 466mila professionisti, circa 122mila imprese e rappresentano una parte fondamentale del sistema nervoso dell'economia italiana. Un sistema che genera il 9% del PIL del Paese (il 21% se si considerano le aziende collegate).

A.N.CO.R.S. fa parte dell'Osservatorio del comune di Napoli sulla Sicurezza sul lavoro "Napoli Città Sicura", con il quale ha progettato e organizzato in collaborazione con le Istituzioni e le parti sociali "Napoli Loves Sicurezza", tre giorni per diffondere la cultura della prevenzione e della sicurezza a 360°.

A.N.CO.R.S. è soggetto formatore nazionale, ope legis, ai sensi del D.Lgs.81/08 e s.m.i. e degli Accordi Stato-Regioni ed è iscritta negli elenchi dei soggetti formatori per i corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro in tutte le regioni dove è stato creato un apposito albo: Regione Piemonte e Regione Sicilia, ed è soggetto formatore incluso nel registro informatizzato per i corsi in materia di attrezzature della Regione Veneto. In qualità di soggetto formatore nazionale ha organizzato ed erogato corsi di formazione in materia di sicurezza per grandi aziende ed enti.

A.N.CO.R.S. in accordo ed in collaborazione con **INAIL** ha in programma lo svolgimento del progetto denominato "Sicura-mente" per l'informazione e lo sviluppo della cultura della prevenzione per la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle piccole imprese edili ed agricole.

A.N.CO.R.S. è l'associazione che organizza il maggior numero di convegni e seminari per l'aggiornamento dei professionisti della sicurezza sul lavoro ad AMBIENTE LAVORO.

A.N.CO.R.S. è l'associazione che organizza il maggior numero di corsi per l'aggiornamento degli operatori all'utilizzo di trattori agricoli e di carrelli elevatori durante le maggiori fiere di settore: Eima International, Agri Levante, Fiera di Foggia, G.I.S., RIVE, Fieragricola di Verona.

A.N.CO.R.S. è in possesso della certificazione di qualità ISO 9001:2008 - codice EA37 per progettazione ed erogazione di corsi di formazione professionale.

A.N.CO.R.S. progetta ed organizza Laboratori didattici per Scuole dell'Infanzia e per Scuole Primarie, in modo da far accrescere fin da bambini la consapevolezza dei rischi esistenti nell'ambiente circostante e per spargere semi che, daranno vita ad una corretta cultura della prevenzione e della sicurezza.

A.N.CO.R.S. è sponsor della squadra di calcio del Cariati (CS) e della rassegna teatrale del comune di Bellizzi (SA).



-  Sede Nazionale
-  Sedi Regionali
-  Sedi Provinciali
-  Sedi Territoriali

- 5**
SEDI ESTERE
- LIBANO** 
 - MAROCCO** 
 - SLOVENIA** 
 - GRAN BRETAGNA** 
 - ROMANIA** 

I NOSTRI CONVEGNI AD AMBIENTE LAVORO CONVENTION



#LARETEDELLERETI
CONFASSOCIAZIONI
CONFASSOCIAZIONI Sicurezza

A.N.CO.R.S.

**AMBIENTE LAVORO
CONVENTION NAZIONALE**
8ª edizione
Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro
13 | 14 settembre 2017

organizzato da:
ModenaFiere

MODENA Quartiere Fieristico **Per partecipare ai nostri Convegni** **Iscriviti ora**

La Sicurezza: miglioriamola insieme - Tavola rotonda con gli RSPP delle grandi aziende
MERCOLEDÌ 13 SETTEMBRE 2017 - 09:00 - 11:00 • Sala MARTINI - Pad. B

Il rumore negli ambienti di lavoro: dalla teoria alla pratica
MERCOLEDÌ 13 SETTEMBRE 2017 - 13:45 - 15:15 • Sala BACH - Galleria d'ingresso (piano terra)

Safety Governance
MERCOLEDÌ 13 SETTEMBRE 2017 - 15:15 - 16:30 • Sala BACH - Galleria d'ingresso (piano terra)

I Fondi Interprofessionali e la Finanza Agevolata, elementi di competitività per le imprese ed i liberi professionisti
MERCOLEDÌ 13 SETTEMBRE 2017 - 16:30 - 17:30 • Sala BACH - Galleria d'ingresso (piano terra)

Lavoro 4.0: quali scenari, quali prospettive
MERCOLEDÌ 13 SETTEMBRE 2017 - 17:30 - 18:30 • Sala BACH - Galleria d'ingresso (piano terra)

Applicazione del D. Lgs. 9 Aprile 2008, n.81 e s.m.i. nelle scuole
GIOVEDÌ 14 SETTEMBRE 2017 - 09:00 - 10:00 • Sala WAGNER - Galleria d'ingresso (piano terra)

La Sicurezza in Agricoltura
GIOVEDÌ 14 SETTEMBRE 2017 - 10:00 - 11:00 • Sala WAGNER - Galleria d'ingresso (piano terra)

I finanziamenti per la sicurezza: i Bandi ISI e le agevolazioni tariffarie
GIOVEDÌ 14 SETTEMBRE 2017 - 10:30 - 12:30 • Saletta IL SOLE 24 ORE - Pad. B

La Sicurezza degli operatori in ambito elettrico
GIOVEDÌ 14 SETTEMBRE 2017 - 11:00 - 12:00 • Sala WAGNER - Galleria d'ingresso (piano terra)

Sicura-mente progetti e laboratori didattici per diffondere la cultura della prevenzione
GIOVEDÌ 14 SETTEMBRE 2017 - 12:00 - 13:30 • Sala WAGNER - Galleria d'ingresso (piano terra)

La Sicurezza: miglioriamola insieme - Tavola rotonda con gli RSPP delle grandi aziende
GIOVEDÌ 14 SETTEMBRE 2017 - 14:00 - 16:00 • Sala MARTINI - Pad. B

L'addestramento dei docenti negli spazi confinati
GIOVEDÌ 14 SETTEMBRE 2017 - 16:00 - 17:00 • Sala MARTINI - Pad. B

Il rumore negli ambienti di lavoro: dalla teoria alla pratica
GIOVEDÌ 14 SETTEMBRE 2017 17:00 - 18:00 • Sala MARTINI - Pad. B

Lavoro 4.0 e Competenze

Velocità, incertezza, rischio. Il Mondo 4.0 appare denso di opportunità, ma anche di incognite.



Un mondo veloce, complesso e rischiosissimo perché disruptive. Quando uno ha figli un brivido corre lungo la schiena. Come sarà il mercato del lavoro in Italia e in Europa, magari tra 10 anni? Glielo racconta il World Economic Forum: il 65% dei bambini che iniziano ad andare a scuola in questi anni, quando termineranno il ciclo di studi, faranno un lavoro che ora non esiste.

Una rivoluzione straordinaria dei comportamenti e delle abitudini delle persone sia nella loro sfera individuale e sociale che lavorativa. E' la cosiddetta quarta rivoluzione industriale, quella del Mondo 4.0, quella del cloud, del social, della mobility, della security e della cybersecurity.

Senza dimenticare la velocità con la quale sta avvenendo. Una grande innovazione perché le vecchie rivoluzioni erano lente, si sviluppavano in un arco temporale al di fuori della normale aspettativa di vita delle persone. Il Mondo 4.0, invece, non solo è già iniziato ma si gioca in un tempo molto più breve della nostra vita professionale media. Una sola conseguenza: il rischio di diventare rapidamente obsoleti è altissimo. L'Istat ci dice che ci sono quasi 9 milioni di posti di lavoro a rischio nel nostro Paese nei prossimi 5-7 anni.

Siamo in uno tsunami digitale. Realtà aumentata, domotica, internet of things, e tante, tante nuove competenze: strategiche, digitali, ibride. Un tempo le avremmo chiamate solo innovative. Si inventano nuovi mercati, si dà vita ad una nuova catena di valore e a nuove competenze. Il passato diventa obsoleto in un attimo, e le vecchie competenze vengono spazzate via dalla disruptive innovation e dall'ibridazione. Ecco perché le competenze del Mondo 4.0 dovranno essere sempre più legate ad una formazione che non insegni ai giovani ed anche ai non giovani "le cose", ma soprattutto il modo in cui andare a cercarle nel mare infinito della conoscenza in rete.

Con un problema in più: la conoscenza non esiste mai a prescindere dall'uomo o dagli uomini che la detengono. È l'essenza stessa del capitalismo 4.0: si può pensare tutto e fare tutto, ma non a prescindere dalle persone e dalla loro capacità di stare connesse in Rete.

La Rete ha tanti vantaggi: è flessibile, è dinamica, è elastica, si adatta in maniera rapida al cambiamento perché dal cambiamento stesso è stata generata. Ma è anche molto più vulnerabile agli shock perché è sempre e comunque interconnessa, per cui quando si smaglia o si spezza in un punto lo shock si ripercuote simultaneamente su tutti i gangli del sistema. L'epoca che può sicuramente vantare il maggior patrimonio di sicurezza nella Storia è anche l'epoca delle reazioni di insicurezza planetarie che si scatenano in modo spesso incontrollato su tutta la Rete alla velocità della luce.

È per questo che mi continuo a stupirmi quando leggo di ulteriori tentativi di stabilizzare il lavoro sulla base di regole legislative o contrattuali perché l'unico lavoro veramente permanente è quello generato dalle competenze, capacità e abilità svolte a favore del risultato da raggiungere che sia richiesto dalle nostre imprese o dalla PA. Competenze di alto livello (anche se di qualsiasi settore, dal puro artigianato all'ingegneria genetica) genereranno lavori stabili e retribuiti in modo ottimale. Anche se magari frutto di dieci lavori diversi.

Non servono decreti o incentivi o contratti per questo. Serve solo tantissima formazione al più alto livello possibile. Anche, e soprattutto, nel sistema sicurezza.

Angelo DEIANA
PRESIDENTE CONFASSOCIAZIONI

Sicurezza, quintessenza per lo sviluppo delle imprese italiane protagoniste di Industria 4.0



Il tema della security all'interno delle imprese e delle attività di manager e professionisti 4.0, ha assunto negli ultimi anni una valenza più ibrida e trasversale rispetto al tradizionale concetto di sicurezza sul lavoro regolamentato in Italia da precise normative a protezione della salute dei lavoratori.

In un mercato sempre più dinamico e interconnesso in cui tra pochi anni condivideremo le nostre attività con forme di intelligenza artificiali in grado di ridurre i rischi connessi al lavoro, dobbiamo allora ripensare la definizione di sicurezza secondo gli orizzonti di Impresa 4.0, Internet delle cose (IoT), Blockchain, Cyber Sicurezza e Big Data.

Ma come cambia il concetto di sicurezza nella Quarta Rivoluzione Industriale? Quali tecnologie potremo integrare nei nuovi progetti produttivi per valorizzare il capitale umano e per condividere in rete l'economia della conoscenza e della consapevolezza? Ridisegnare i paradigmi che legano capitale, lavoro e futuro sembra quindi essere il punto di partenza per comprendere il ruolo chiave della sicurezza a livello globale, permettendo ad Industria 4.0 - ad esempio nella gestione dei processi produttivi d'impresa - di rilevare la presenza di un operatore in un'area sensibile grazie a dispositivi indossabili (cellulare, tablet o smart watch).

Se da un lato, per raggiungere livelli di sicurezza sempre più elevati e distribuiti, è indispensabile studiare un modello di interazione tra uomo e macchine in grado di ottimizzare le prestazioni di lavoro, dall'altro è necessario utilizzare soluzioni digitali come robotica, 3D Printing e realtà aumentata direttamente nelle imprese. In questo percorso, la digital innovation diventa una tecnologia abilitante per rendere più sicuri i luoghi di lavoro, ma anche per capitalizzare la capacità di elaborazione e di analisi dei dati a supporto del controllo e delle decisioni dell'uomo. A questo proposito, anche il Parlamento comunitario ha recentemente trasmesso alla Commissione europea una risoluzione che sollecita la definizione di nuove disposizioni legate ai rapporti tra uomini e intelligenze artificiali per individuare in modo chiaro future responsabilità in caso di incidenti causati dai robot. «Siamo nel Futuro 4.0, bellezza!» e la sicurezza deve tenere il passo.

Come ultimo aspetto, ma non meno importante, la grande opportunità di controllare le linee produttive, di ridisegnare le logiche di magazzino e di predire i guasti industriali, espone ogni giorno le organizzazioni connesse alle reti aperte di Fabbrica 4.0 a rischi di cybercrime in grado di bloccare flussi economici, di intercettare transazioni, di sottrarre dati di rilevanza nazionale o, per così dire, solo di bloccare le tradizionali linee produttive.

Investire in una security innotech sempre più integrata tra automazione e risorse umane, significa realizzare quella parte di algoritmo necessario non solo a proteggere le persone, ma anche i dati e le infrastrutture aziendali necessarie per competere con un "codice sorgente" virale. Per tutti.

«Matrix è ovunque. È intorno a noi. Anche adesso, nella stanza in cui siamo. È quello che vedi quando ti affacci alla finestra o quando accendi la televisione. L'avverti quando vai al lavoro, quando vai in chiesa, quando paghi le tasse». È il cyberspazio creato dagli uomini e in cui vivono le macchine.

A noi scegliere quali dispositivi di sicurezza installare sulla nostra Nabucodonosor per affrontare il viaggio che porterà le imprese e i manager 4.0 a diventare protagonisti di questa rivoluzione in cui le intelligenze artificiali sono i nuovi attrezzi del mestiere.

Manager, docente universitario ed Executive Vice-President CONFASSOCIAZIONI International

Enrico MOLINARI MARTINELLI

VICE-PRESIDENTE CONFASSOCIAZIONI INTERNATIONAL

A.N.CO.R.S. LAB - Laboratori didattici per scuole dell'infanzia e primarie



Diffondere la cultura della prevenzione e della sicurezza: è questa la mission di Ancors, Associazione Nazionale Consulenti e Responsabili della Sicurezza sul lavoro.

Una cultura che deve necessariamente partire dall'educazione delle nuove generazioni. Per questo motivo, abbiamo creato una divisione nella nostra associazione "Ancors Lab", con laboratori didattici per scuole dell'infanzia e primarie.

All'interno dei laboratori didattici opera uno staff di professionisti, composto da Denise Ferrara, Valentina Marino e da diversi animatori. Il gruppo realizza un percorso pedagogico, studiato in partnership con Muba, ente no-profit da anni impegnato nello sviluppo e nella diffusione dell'educazione non formale e con la Fondazione LHS che ha ideato Italia Loves Sicurezza. In questo percorso, i bambini non sono soggetti passivi chiamati a imparare regole, bensì affrontano da protagonisti un viaggio nel mondo della salute e della sicurezza a 360 gradi. Seguendo un approccio creativo e divertente, fatto di laboratori esperienziali, giochi di ruolo, balli ed esercitazioni pratiche e disegni. In questo modo, nei bambini cresce la consapevolezza dei rischi esistenti nell'ambiente circostante, che

consente di spargere semi che daranno vita ad una corretta cultura della sicurezza. Nel corso delle varie attività, i bambini analizzano il contesto in cui vivono - casa, scuola, ambienti sportivi e luoghi di ricreazione - e ne individuano i rischi potenziali e oggettivi, definendo le strategie per affrontare in piena sicurezza situazioni pericolose o dannose per la salute. Particolare rilevanza è attribuita, inoltre, alla condivisione di riflessioni ed esperienze personali, utile ad apprendere il valore della sicurezza attraverso la dimensione percettiva ed emozionale.

I primi laboratori didattici erogati da "Ancors Lab" si sono tenuti a Napoli dal 26 al 28 aprile, in occasione della manifestazione Napoli Love Sicurezza. Una tre giorni ricca di eventi creati ad hoc per diffondere, tra i cittadini, la cultura della prevenzione e celebrare la Giornata Mondiale della Sicurezza sul Lavoro. Sul palco allestito alla Rotonda Diaz sul Lungomare o nelle loro rispettive scuole, hanno partecipato ai laboratori didattici oltre mille studenti dai 4 ai 10 anni, pronti ad essere spettatori ed attori degli interventi curati da Paola Amirante e Denise Ferrara, insieme all'intero staff di animatori Ancors.



Napoli Love Sicurezza, a cui hanno aderito l'amministrazione del Comune di Napoli, istituzioni, associazioni e

parti sociali, ha avuto un notevole successo di partecipazione e di critica. Solo su Google si contano oltre 2 milioni di risultati di ricerca.

Ancora a Napoli, il 6 giugno presso l'istituto "Foscolo", altri 800 bambini, dai 4 ai 10 anni, provenienti dai circoli "Carafa", "Angiulli", "Salvemini", "Piscicelli", hanno potuto partecipare con interesse ed attenzione ai laboratori didattici.

La sensazione che si ha nel lavorare con i bambini è meraviglioso è molto bello sbirciare il mondo e le persone con gli occhi dei bambini perché in quel momento si fidano di te. Ciò che facciamo è più di una professione, più di una missione, più di una vocazione, più di una passione.



Paola AMIRANTE

Direttrice Didattica A.N.CO.R.S.

Il ruolo della bilateralità nella formazione dei lavoratori

L'articolo 51 del D.Lgs. 81/08 prevede che a livello territoriale siano costituiti gli organismi paritetici i quali, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, costituiscono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

Le disposizioni dettate dall'art. 51 del D.Lgs. 81/08 hanno inoltre stabilito che gli organismi paritetici:

-possano supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

-se dotati di personale con specifiche competenze tecniche, possano effettuare, nei luoghi di lavoro dei territori e dei comparti di competenza, sopralluoghi finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione;

-trasmettano una relazione sulla propria attività ai Comitati di coordinamento territoriali;

-trasmettano alle imprese i nominativi dei RLST di riferimento.

Questa disciplina ha trasferito sul piano legislativo - senza la individuazione di un obbligo ma come una possibilità perseguibile mediante scelte organizzative mirate e condivise tra le parti - competenze attualmente affidate a questi organismi esclusivamente per via contrattuale.

Le nuove competenze, iscritte in un ambito più propriamente tecnico piuttosto che relazionale, hanno aperto la strada per rispondere, finalmente in modo soddisfacente, alla domanda prioritaria di supporto alla valutazione e alla gestione dei rischi e alla formazione connessa che da sempre, non solo in Italia, manifestano le micro e piccole imprese.

È necessario evidenziare che a questa tipologia di imprese si aggiungono anche i lavoratori autonomi e le aziende a conduzione familiare che presentano, nel loro insieme, indici infortunistici elevati, sia per gravità che per frequenza, e che, considerando il sistema degli appalti e dei subappalti, frequentemente interferiscono, nello svolgimento delle loro attività, tra di loro e con i lavoratori delle ditte appaltanti.

Un aspetto altamente qualificante delle attività affidate agli enti paritetici riguarda la collaborazione sul tema della formazione dei lavoratori.

La disposizione introdotta all'art. 37, comma 12, del D.Lgs. 81/08, nel testo modificato dal D.Lgs. 106/09, intende ribadire l'importanza del ruolo della bilateralità in materia di sicurezza e salute, puntualizzando che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, se presenti nel settore di attività.

Un tema spesso dibattuto, al riguardo, è se, qualora venga assicurata una formazione adeguata ma non effettuata in collaborazione con gli organismi paritetici, il datore di lavoro sia passibile di sanzioni, e se, viceversa, tale formazione sia comunque valida a soddisfare l'onere formativo a carico del datore di lavoro.

Giova in proposito ricordare che gli organismi paritetici sono costituiti a livello territoriale tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e di conciliazione di controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, di informazione e di formazione previsti dalla normativa vigente.

Il disposto normativo, nel richiamare il ruolo di orientamento e promozione degli organismi paritetici, lascia intendere che tali enti debbano favorire l'attività formativa effettuata dal datore di lavoro, ma non intervenire direttamente nel processo formativo; peraltro in tal senso sono orientati anche gli accordi interconfederali conclusi, nel senso cioè di attribuire agli organismi paritetici funzioni di supporto all'attività formativa effettuata dalle aziende, ed è quindi da ritenersi che la "collaborazione", di cui si fa riferimento nel quesito, vada intesa nel senso che la formazione deve essere effettuata secondo i criteri ed i bisogni eventualmente rilevati (peraltro di tale

collaborazione si parla incidentalmente, affermando che la formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e senza oneri economici per i lavoratori).

Per quanto riguarda eventuali sanzioni, la mancata collaborazione con gli organismi paritetici non è sanzionata in alcun modo nell'ambito del D.Lgs. 81/08, nel caso in cui l'azienda abbia fornito ai propri dipendenti una formazione in sé adeguata, ma in assenza di collaborazione con gli organismi paritetici. In conclusione, quindi, la formazione effettuata anche senza la collaborazione degli organismi paritetici è perfettamente valida, e si tratta, quindi, di attività non sanzionabile.

Va in ogni caso rilevato, più in generale, che la vigente normativa prevenzionale promuove il ruolo degli organismi paritetici a condizioni precise e, in particolare, a condizione che essi siano costituiti nell'ambito di "associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (articolo 2, comma 1, lettera ee), D.Lgs. 81/08) e che operino nel settore e nel territorio di competenza (articolo 37, comma 12, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro).

Ne discende che il datore di lavoro che richieda – come prevede l'articolo 37, comma 12, del D.Lgs. 81/08 – la "collaborazione" di tali organismi per l'effettuazione delle attività di formazione è tenuto a verificare che i soggetti che propongono la propria opera a sostegno dell'impresa posseggano tali caratteristiche. Il datore di lavoro, nel caso intenda far svolgere la formazione da un ente formativo, potrà dare specifico mandato a questo di inviare, per suo conto, la richiesta di collaborazione all'organismo paritetico.

Con riferimento all'accordo ex articolo 34 del D.Lgs. 81/08, il quale individua i Fondi interprofessionali di settore tra i soggetti legittimati ope legis alla erogazione della formazione, si precisa che nel caso in cui da statuto tali soggetti non si configurino come erogatori diretti, questi, ai fini dell'erogazione dei corsi in questione, dovranno avvalersi di soggetti formatori esterni alle proprie strutture secondo le previsioni riportate in coda al punto 1 dell'accordo ("Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento").

Si ritiene utile ribadire quanto già esposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 20 del 29 luglio 2011, vale a dire che la norma in ultimo citata non impone al datore di lavoro di effettuare la formazione necessariamente con gli organismi paritetici quanto, piuttosto, di mettere i medesimi a conoscenza della volontà di svolgere una attività formativa; ciò in modo che essi possano, se del caso, svolgere efficacemente la funzione che il "testo unico" attribuisce loro, attraverso proprie proposte al riguardo.

Resta inteso che tale richiesta di collaborazione opera unicamente in relazione agli organismi paritetici che abbiano i requisiti di legge e che, quindi, siano costituiti nell'ambito di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (in questo senso la definizione di "organismo paritetico" dettata all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.Lgs. 81/08) e che svolgano la propria attività di "supporto" alle aziende operando sia nel territorio che nel settore di attività del datore di lavoro (in questo senso l'articolo 37, comma 12, citato). Rispetto a tale previsione, si ritiene che il "territorio" di riferimento possa essere individuato nella Provincia, contesto nel quale usualmente operano gli organismi paritetici.

Nei soli casi in cui il sistema di pariteticità non sia articolato a livello provinciale ma sia comunque presente a livello regionale, la collaborazione opererà a tale livello. Qualora, invece, gli organismi paritetici non siano presenti a né a livello provinciale né a livello regionale, il datore di lavoro che intendesse farlo, senza che – in tal caso – si applichi la previsione di cui all'articolo 37, comma 12, del "testo unico", potrà comunque rivolgersi ad un livello superiore a quello regionale.

Relativamente alle aziende con più sedi in differenti contesti territoriali, l'organismo di riferimento può essere individuato avendo riguardo alla sede legale dell'impresa.

Ai fini del possesso dei citati criteri di legge da parte dell'organismo paritetico, si ritiene di individuare quale criterio presuntivo della c.d. "rappresentatività comparata" (sempre solo limitatamente alle finalità di cui alla interpretazione dell'articolo 37, comma 12, del D.Lgs. 81/08) applicabile quello di essere costituito nell'ambito di associazioni datoriali o sindacali cui aderiscano organizzazioni datoriali o sindacali – nazionali, territoriali o di settore – firmatarie di un contratto collettivo nazionale di lavoro. Al riguardo, va esclusa la rilevanza della firma per mera adesione, essendo necessario che la firma sia il risultato finale di una partecipazione ufficiale alla

contrattazione. Tale criterio non pregiudica la possibilità delle singole organizzazioni datoriali o sindacali di dimostrare la propria rappresentatività secondo altri consolidati principi giurisprudenziali.

Restano ferme le eventuali specifiche disposizioni adottate dalle Regioni o dalle Province autonome in ordine al riconoscimento della rappresentatività degli organismi paritetici. Rimane, altresì, impregiudicata l'applicazione del disposto di cui all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e successive modifiche e integrazioni.

Resta inteso che – in ossequio al principio della pariteticità – sia le associazioni datoriali sia le associazioni sindacali nel cui ambito sia costituito l'organismo paritetico devono essere in possesso sia del criterio presuntivo appena esposto che di quello territoriale di cui sopra.

Al fine di evitare erronei affidamenti dei datori di lavoro nei riguardi di organismi paritetici che, attraverso pubblicità o propri siti, affermino essere in possesso dei citati requisiti di legge, si ritiene opportuno puntualizzare che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non provvede ad alcun accreditamento rispetto agli organismi paritetici né riconosce ai medesimi o alle organizzazioni datoriali o sindacali nel cui contesto i medesimi organismi siano costituiti alcuna capacità di rappresentanza in base a protocolli o "codici" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i quali, pertanto, non rilevano ai fini della verifica dei requisiti appena richiamati. Allo stesso modo e per le stesse ragioni non può essere attribuita alcuna valenza, ai fini del possesso dei requisiti di rappresentanza di cui alla legge, all'eventuale inoltro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di documentazione finalizzata al citato "accreditamento".

Inoltre, si ricorda che l'accordo ex articolo 34 precisa che gli organismi paritetici sono soggetti formatori per i datori di lavoro qualora effettuino le "attività formative o di aggiornamento direttamente o avvalendosi di strutture formative di loro diretta emanazione". Tale previsione, applicabile anche alle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e agli enti bilaterali, implica che gli organismi paritetici debbano svolgere attività di formazione direttamente o per mezzo di strutture formative proprie o almeno partecipate, senza poter procedere all'utilizzo di strutture esterne se non accreditate ai sensi dell'intesa del 20 marzo 2008 in Conferenza Stato Regioni e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 23 gennaio 2009. Inoltre, gli organismi paritetici non possono procedere ad alcun "accreditamento" della formazione svolta da altri soggetti, la quale, quindi, non ha alcuna rilevanza relativamente al rispetto delle disposizioni di legge e di quelle di cui agli accordi del 21 dicembre.

Quanto alle modalità di richiesta di collaborazione agli organismi paritetici, la nota alla "Premessa" dell'accordo ex articolo 37, puntualizza che: "Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'ente bilaterale o dell'organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici. Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'ente bilaterale o dall'organismo paritetico entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione".

Al riguardo, si puntualizza che la richiesta in parola può essere avanzata anche ad uno solo (ove ve ne siano diversi) di organismi paritetici in possesso dei requisiti sin qui richiamati, in qualunque modo idoneo allo scopo (ad esempio, anche con semplice comunicazione per posta elettronica, purché contenga indicazioni sufficienti a poter permettere all'organismo paritetico di comprendere il tipo di intervento formativo di riferimento e, quindi, mettendolo nelle condizioni di potere supportare il datore di lavoro al riguardo).

Della risposta dell'organismo paritetico il datore di lavoro tiene conto, senza che, tuttavia, ciò significhi che la formazione debba essere svolta necessariamente con l'organismo paritetico, qualora la risposta di quest'ultimo comprenda una proposta di svolgimento presso l'organismo della attività di formazione né che le indicazioni degli organismi paritetici debbano essere obbligatoriamente seguite nella realizzazione dell'attività formativa.

Altro aspetto di particolare interesse riguarda il caso in cui il datore di lavoro abbia fatto ricorso ad organismi paritetici non in possesso dei requisiti prescritti normativi. In proposito si segnala la recente nota della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (8 giugno 2015, PROT. 37/0009483) che interviene sull'argomento, soffermandosi anche sul significato del termine "collaborazione" e

sull'importanza dell'effettività e adeguatezza della formazione erogata anche nel caso della mancata collaborazione con gli organismi indicati al comma 12, articolo 37 del D.Lgs. 81/08.

La nota chiarisce preliminarmente che l'art. 37, comma 1, del D.Lgs. 81/08 stabilisce l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di assicurare "che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza".

Al successivo comma 12, il legislatore ha previsto che la suddetta formazione debba avvenire durante l'orario di lavoro e senza oneri economici a carico dei lavoratori, "in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro".

Di conseguenza - come anche evidenziato in precedenza - il datore di lavoro è tenuto a chiedere la collaborazione degli organismi, costituiti da una o più associazioni di datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dall'azienda, in possesso dei requisiti di legge appena richiamati, qualora sussistano contestualmente entrambe le condizioni individuate ex art. 37, comma 12, D.Lgs. 81/08: che l'organismo paritetico sia presente nel settore di riferimento (ad es.: edilizia) e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro (Cfr., Circ. n. 20/2011 e Accordo Stato Regioni del 25/07/2012).

Il citato Accordo del 25/07/2012 ha specificato poi che tale "collaborazione" non impone necessariamente al datore di lavoro di effettuare la formazione con gli organismi paritetici quanto, piuttosto, di mettere i medesimi a conoscenza della volontà di svolgere una attività formativa.

Pertanto, laddove in sede ispettiva si riscontri la carenza dei requisiti previsti dalla citata norma in termini di rappresentatività sul piano nazionale per una o entrambe le associazioni stipulanti, si deve disconoscere la sua qualità di "Organismo paritetico".

Fermo restando quanto sopra ai fini della legittimazione all'attività formativa, la nota ricordata - dopo aver ricordato che il legislatore non ha previsto alcuna sanzione per la mancata osservanza del comma 12 dell'art. 37 cit. - fa presente che alcuni Uffici applicano all'ipotesi di formazione impartita dal datore di lavoro senza la collaborazione di un organismo paritetico la sanzione per la violazione dell'art. 37, comma 1, del D.Lgs. 81/08, ritenendo la formazione "non sufficiente ed adeguata".

Il Ministero del Lavoro ritiene tuttavia che i termini di adeguatezza e sufficienza della formazione non debbano tanto accertarsi in base all'attuazione e/o alle modalità del rapporto collaborativo con gli organismi paritetici, ove presenti, quanto piuttosto in relazione al rispetto di quanto previsto nell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Di conseguenza, - conclude la nota - laddove un datore di lavoro eroghi una formazione senza la collaborazione di un organismo paritetico non può essere sanzionato, anche per i principi di legalità, tassatività e ragionevolezza, in base al combinato disposto dei commi 1 e 12 del citato art. 37, del D.Lgs. 81/08, ritenendo che la formazione sia "non sufficiente ed adeguata".

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 7 settembre 2017)

Gli adempimenti di sicurezza nelle imprese sociali

Con D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 (Cfr. Gazzetta Ufficiale n. 167 del 19 luglio 2017) è stata introdotta una revisione profonda e strutturale della disciplina in materia di impresa sociale, definita ora come organizzazione o ente che esercita in via stabile e principale una o più attività d'impresa di interesse generale per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Deve intendersi svolta in via principale l'attività per la quale i relativi ricavi siano superiori al settanta per cento dei ricavi complessivi dell'impresa sociale, secondo criteri di computo che dovranno essere definiti con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Numerose e ben delimitate sono invece le attività che il nuovo decreto considera di interesse generale. Tra esse rientrano:

- interventi e servizi sociali;
- interventi e prestazioni sanitarie;
- educazione, istruzione e formazione professionale;
- interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e alla valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio;
- formazione universitaria e post-universitaria;
- ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale;
- organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;
- formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;
- servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore;
- cooperazione allo sviluppo;
- attività commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione;
- servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro;
- alloggio sociale;
- accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;
- microcredito;
- organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche.

Caratteristica comune dell'impresa sociale è l'assenza di scopo di lucro, che si realizza attraverso l'obbligo di destinare eventuali utili ed avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o ad incremento del patrimonio.

Nessuna previsione esplicita è dettata sul tema delle tutele prevenzionali applicabili ai soggetti che prestano la propria attività all'interno dell'impresa sociale.

Va al riguardo osservato che, alla luce della ampia definizione normativa di lavoratore e di datore di lavoro dettata dal D.Lgs. 81/08, alle lettere a) e b) dell'art. 2, nonché del campo di applicazione di cui all'art. 3 comma 1, che ricomprende tutti i settori di attività e tutte le tipologie di rischio, il mondo del non profit in generale rientra nel campo di applicazione del decreto in esame.

Infatti il lavoratore è "la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge una attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere un'arte o una professione (...)", mentre la definizione di datore di lavoro è ormai svincolata dalla titolarità della responsabilità dell'impresa, e deriva invece, più in generale, dalla responsabilità dell'organizzazione delle prestazioni lavorative o alle stesse equiparate.

Bisogna ulteriormente rilevare che le prestazioni lavorative rese nell'ambito delle suddette imprese sociali non sono oggetto di una disciplina particolare nei commi successivi del citato articolo 3, come invece avviene per altre categorie di prestazioni lavorative o tipologie di lavoratori.

Stante quanto sopra può concludersi che, in linea generale, nel caso in cui gli enti in questione abbiano dipendenti o, comunque, si avvalgano di lavoratori, saranno applicabili le norme generali a tutela della salute e sicurezza sul lavoro previste dal D.Lgs. 81/08.

Analogo discorso vale per le cooperative sociali disciplinate dall'articolo 1, comma 4 del Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 112 che prevede che "le nuove disposizioni si debbano applicare nel rispetto della normativa specifica delle cooperative ed in quanto compatibili, fermo restando l'ambito di attività di cui all'articolo 1 della legge n. 381 del 1991, come modificato ai sensi dell'articolo 17, comma 1".

L'articolo 2 del D.Lgs. 81/08 stabilisce che al "lavoratore" così come definito dalla medesima norma sia equiparato anche "il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso (...)".

Dunque il socio lavoratore delle società cooperative che rientra nella definizione su riportata ha i medesimi obblighi dei lavoratori (art. 20 D.Lgs. 81/08) e gli stessi diritti in termini di tutele di salute e sicurezza.

Per quanto riguarda la figura del datore di lavoro, vale anche nelle cooperative la generale definizione secondo la quale è tale "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa."

Esistono tuttavia alcune deroghe al riguardo. Una concerne le attività sportive dilettantistiche che, si ricorda, il Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 112 considera espressamente tra le attività di interesse generale.

In base al tenore letterale del combinato disposto degli artt. 61 del D.Lgs. 276/03 e 3, comma 7, del D.Lgs. 81/08, è infatti prevista una limitazione alla generale applicabilità delle norme prevenzionali nel caso di lavoratori con contratto di lavoro a progetto che prestano la propria attività lavorativa nei locali del committente.

Infatti, il citato art. 3 comma 7, nel prevedere l'applicabilità delle norme antinfortunistiche ai lavoratori a progetto di cui sopra, rimanda, per la definizione degli stessi, all'art. 61 del D.Lgs. 276/2003, che espressamente esclude dal campo di applicazione della disciplina relativa ai lavoratori a progetto, fra gli altri, "i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche (...) come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289", salva comunque l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore.

Altra deroga specifica riguarda la prestazione di attività di volontariato, disciplinata dall'articolo 13, comma 2 del decreto in esame.

Tale norma prevede che il numero dei volontari non possa essere superiore a quello dei lavoratori e che l'impresa sociale debba assicurare i volontari che prestano attività di volontariato nell'impresa medesima contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività stessa, nonché per la responsabilità civile verso terzi. Si deve poi ricordare che, a norma dell'articolo 3, comma 12-bis del D.Lgs. 81/08, i volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e i volontari che effettuano servizio civile hanno l'obbligo di:

a) utilizzare attrezzature di lavoro;

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di legge;

c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

I medesimi soggetti inoltre, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico, hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 27 luglio 2017)

La riduzione del premio per prevenzione

Pubblicato dall'Inail sul proprio sito internet il nuovo modello OT 24 per l'anno 2018 e la relativa guida alla compilazione. Con tale modello le aziende, operative da almeno due anni e che abbiano effettuato nel 2017 interventi migliorativi delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro rispetto agli obblighi di legge, possono richiedere all'istituto assicuratore, entro il 28 febbraio 2018, la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione.

Il nuovo modello, sostanzialmente identico a quello dell'anno scorso, presenta due sole novità, nelle seguenti sezioni:

- C16 "l'azienda ha effettuato nel corso dell'anno 2017 una analisi termografica a una o più parti di impianto elettrico e ha conseguentemente attuato le opportune azioni correttive";*
- D2 "l'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art. 30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. asseverato in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 22:2016 per il settore dei servizi ambientali territoriali".*

Inoltre, nell'ambito del modello è stato effettuato il seguente spostamento:

- l'intervento ex C4 del modello OT24/2017 è stato inserito nel modello OT24/2018 nella sezione E 17: "L'azienda ove sono occupati meno di 10 lavoratori dispone del piano per la gestione dell'emergenza in caso di incendio e ha effettuato la prova di evacuazione almeno una volta l'anno, con verifica dell'esito (ad eccezione delle aziende di cui all'art. 3 comma 2 del d.m. 10/3/98 e di quelle che operano nei cantieri temporanei e mobili)".*

Per poter accedere alla riduzione è necessario aver effettuato interventi in base ai quali viene attribuito un punteggio minimo, pari a cento.

Per poter accedere alla riduzione è necessario aver effettuato interventi in base ai quali viene attribuito un punteggio minimo pari a cento.

L'agevolazione in esame, rientra tra i "benefici normativi e contributivi" pertanto è necessario che, al momento della concessione del beneficio, i datori di lavoro siano in possesso dei seguenti requisiti:

- applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge;*
- inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, di cui all'allegato A del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007 o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito (cd. "cause ostative");*
- possesso della regolarità contributiva nei confronti di INAIL e INPS.*

È richiesto, inoltre, anche il possesso della regolarità in materia di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro. Tale requisito s'intende realizzato qualora siano osservate tutte le disposizioni obbligatorie con riferimento alla situazione presente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la domanda.

L'istanza va presentata esclusivamente con modalità telematica accedendo alla sezione Servizi on line del sito internet dell'Istituto.

L'INAIL, entro 120 giorni, dal ricevimento della domanda comunica all'azienda il provvedimento adottato adeguatamente motivato.

La riduzione eventualmente riconosciuta dall'Istituto opera solo per l'anno nel quale è stata presentata la domanda ed è applicata dall'azienda in sede di regolazione del premio dovuto per il medesimo anno.

(Pierpaolo Masciocchi, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Tecnici24", 25 luglio 201

Spazi Confinati ed oltre...

Spazi Confinati, difficile identificarli, la definizione lo indica come:

Spazio confinato si intende un qualsiasi ambiente limitato, in cui il pericolo di morte o di infortunio grave è molto elevato, a causa della presenza di sostanze o condizioni di pericolo (ad es. mancanza di ossigeno). Alcune tipologie di spazio confinato sono facilmente identificabili per la presenza di aperture di dimensioni ridotte, come nel caso di:

- serbatoi;
- silos;
- recipienti adibiti a reattori;
- sistemi di drenaggio chiusi;
- reti fognarie.

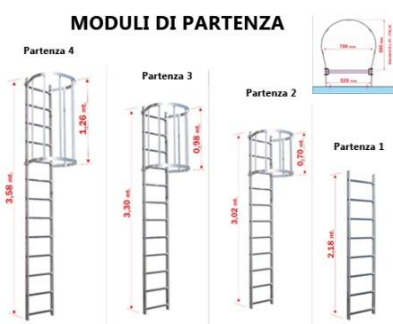
Altri tipi di spazi confinati, non altrettanto facili da identificare ma ugualmente pericolosi, potrebbero essere:

- cisterne aperte;
- vasche;
- camere di combustione all'interno di forni;
- tubazioni;
- ambienti con ventilazione insufficiente o assente.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 260 dell'8 novembre 2011 è stato pubblicato il Decreto Presidenziale 177 del 2011 che contiene il Regolamento per la sicurezza negli ambienti sospetti di inquinamento o confinati. Il Provvedimento individua i requisiti che devono possedere le imprese per poter operare in ambienti sospetti di inquinamento o confinati.

A tal fine, risulta necessario che:

- siano integralmente osservate tutte le disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze;
- sia impiegato personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati;
- siano effettuate le attività di informazione e formazione di tutto il personale;
- siano consegnati i dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro idonei alla prevenzione dei rischi propri delle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati;
- siano effettuate le attività di addestramento di tutto il personale impiegato per le attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati;
- siano rispettate le vigenti previsioni, ove applicabili, in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva;
- integrale applicazione della parte economica e normativa della contrattazione collettiva di settore



Detto ciò, riporto di seguito un infortunio avvenuto il 04.08.2017 a San Severo (FG) alle ore 11.45.

Azienda che si occupa di impianti elettrici, effettua una manutenzione in una vasca in cemento interrata ma aperta, dotata di scala (vedi immagine), però l'impianto è dislocato lontano dalla scala ancorata e chiusa, pertanto l'impiantisti devono scendere una scala telescopica per poi posizionarla vicino all'area di manutenzione, erano in due ad eseguire questa operazione, ed è il 04 agosto, la temperatura è intorno ai 42°, sotto la vasca ci sono gli elementi di rotazione in metallo facenti parte dell'intera struttura.

Uno dei due operai sale sulla scala, non ritiene opportuno ancorare la scala, non ritiene opportuno ancorare se stesso, ed ecco è a 2,20 mt di altezza, l'altro giù sta eseguendo altra mansione, il pavimento è viscido, ed in un momento l'operaio cade a peso morto dalla scala, eccolo è lì, perde i sensi, esce sangue dalla testa....! Cosa è successo?

Considerando la temperatura, abbiamo detto 42°, all'interno della vasca non arieggiata la temperatura era ancora più alta, l'operaio accusa un malore a causa dell'elevata temperatura, e non essendosi ancorato, è caduto a peso morto, arrecandosi non solo lesioni al cranio, ma uno schiacciamento polmonare.

E' necessario ribadire che, la cultura della sicurezza deve partire prima dal valore della vita, se non si comprende cosa possiamo perdere per una disattenzione, per non curanza, o perché dobbiamo fare in fretta per poter fare altre cose, se non si comprende che restare su una sedia a rotelle o restare paralizzati dal collo in giù, rendendo la vita non più vita ma un vegetare, come possiamo dare valore alla cultura per la sicurezza per la vita!

Ritengo che il ruolo di formatore in materia di sicurezza, sia un "ruolo" che contiene in se un valore aggiunto, che non è il semplice trasmettere la conoscenza di cosa ci dice la normativa, di come ci si protegge, indossando i giusti DPI, ma significa comunicare contestualmente che siamo lì per potenziare e rafforzare la coscienza del rischio di cosa possiamo perdere..... il dono più bello ..quello della vita!

La vita di un lavoratore, è la vita di un padre di famiglia....; è la vita di un ragazzo che inizia il suo percorso nell'ambito lavorativo .con tutti i suoi sogni e i suoi progetti futuri.....; è la vita di una mamma ..che quando ritorna a casa abbraccia i suoi ragazzi e chiede loro" come è andata a scuola"....si la vita di un lavoratore....ha tante vite.. ,belle brutte...difficili....ma vite!

Ed è questo il valore aggiunto che bisogna trasmettere, ho dedicato questo articolo agli spazi confinati...perché è un ambito complessoin cui gli infortuni tendono a non abbassarsi ,pertanto c'è qualcosa che non funziona, è forse il problema sta proprio nella non giusta formazione ed addestramento che si eroga, molto spesso quando faccio formazione i miei discenti mi chiedono ad inizio corso: << a che ora finiamo?>>, ed io gli dico :<< presto!>>, ma quando iniziamo, ed io mi interfaccio con loro, il tempo passa ed alla fine..sfiorando il tempo che avevamo a nostra disposizione, mi dicono >> abbiamo già finito?>>, quindi una formazione partecipata e condivisa , funziona e fa crescere l'interesse verso ciò che detiene un importanza "vitale"!

Poniamo attenzione, tutti al lavoro che ci appropinquiamo a fare, anche il formatoredeve porre attenzione a ciò che trasmette, le parole hanno valore, e forse le nostre potrebbero salvare delle vite! Se l'operatore che è caduto , prima di scendere si fosse posto il problema, ma giù farà più caldo? Sarà meglio fare questa operazione di mattina presto, e poi eseguendo una ispezione preventiva, avrebbe potuto vedere che era fondamentale prima crearsi un punto di ancoraggio...! Adesso la prossima volta, sono sicura farà attenzione ad ogni aspetto, ma era necessario subire un evento così lesivo per imparare la lezione?



Sabrina Paola PIANCONE

RESPONSABILE REGIONALE A.N.CO.R.S. PUGLIA

Sicurezza sul lavoro a Napoli

Informazione, formazione e prevenzione, sono questi -a mio avviso- gli strumenti determinanti a vincere la sfida lanciata quotidianamente dai possibili infortuni sul lavoro.

Durante questo mio primo anno da Consigliere del Comune di Napoli e Presidente dell'"Osservatorio per la Sicurezza sui luoghi di lavoro" ad esso connesso, ho inteso imprimere una connotazione fortemente concreta a questo organo istituzionale permanente, favorendo non più confronti tecnici limitati agli esperti della materia, ma bensì aprendo tale dibattito anche ai non addetti ai lavori, e anzi, il mio sforzo si è concentrato affinché

si diffondesse in modo più capillare possibile la conoscenza dei potenziali rischi sia in ambito domestico, scolastico e stradale oltre che lavorativo insieme all'informazione circa le buone pratiche atte a disinnescarli. Come primo atto della mia presidenza, infatti, ho voluto stilare un corposo calendario di appuntamenti e manifestazioni che si susseguiranno fino a marzo 2018.



In tal senso va letta la manifestazione "Napoli Loves Sicurezza 2017" che si è svolta a Napoli dal 26 al 28 Aprile nella splendida cornice di Via Caracciolo su indicazione dell'Associazione Nazionale Consulenti e Responsabili della Sicurezza sul Lavoro A.N.CO.R.S. partner dell'Osservatorio. Tale manifestazione ha avuto il merito di proporre il dibattito di temi importanti anche attraverso attività ludiche per i più piccoli e spettacoli teatrali ironici ma ricchi di spunti di riflessione per i più grandi, andando a raggiungere così, in modo semplice,

anche chi non si è mai confrontato con le questioni della sicurezza. Inoltre, il contributo operativo fornito anche dai rappresentanti delle Istituzioni, del mondo dell'università e della ricerca, e della compagine imprenditoriale ha suscitato un'incoraggiante partecipazione all'evento, soprattutto da parte delle giovani generazioni e dunque da parte di coloro che saranno i prossimi testimoni di una nuova cultura della prevenzione in tale ambito.

2017
NAPOLI  **SICUREZZA**
by **ANCORS**

In un'altra manifestazione ho focalizzato l'attenzione anche su problematiche che spesso restano sullo sfondo in materia di sicurezza, come ad esempio i rischi derivanti da stress da lavoro correlato e, nella fattispecie, abbiamo organizzato una tavola rotonda sulle discriminazioni di genere sul posto di lavoro, così come proposto dal nostro partner UNISIN, nella storica location napoletana dell'Antisala dei Baroni al Maschio Angioino.

È, inoltre, di questi giorni l'emanazione della nuova versione del consueto "Bando Azienda Sicura" nel quale si andrà a premiare la prima azienda privata appartenente alla Città Metropolitana di Napoli, classificata in ciascuno dei sette settori individuati che si è contraddistinta per l'impegno profuso riguardo alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Diversamente dalle versioni precedenti del bando, il premio messo in palio quest'anno, è rappresentato dall'erogazione gratuita di corsi di Alta Formazione in materia di sicurezza andando oltre le incombenze dettate dal D. Lgs. 81/08, così da fornire una assicurazione in più per i lavoratori che ne beneficeranno, ma anche un asso nella manica delle aziende scelte, che potranno vantare una ulteriore competenza, vincente in termini di competitività tecnica. E' grazie alle professionalità messe a disposizione dai prestigiosi partners dell'"Osservatorio" che si è potuta realizzare tale formula che punta alla collaborazione sempre più stretta tra il mondo del lavoro e quello della formazione e dei relativi aggiornamenti in materia di sicurezza e prevenzione.

Nuove idee sono in cantiere per raggiungere nuovi traguardi, che in primis resta quello di ridurre drasticamente il numero di persone che subiscono danni psichici, fisici o peggio; nuovi progetti in fase di studio sono tesi ad elevare il livello di attenzione anche su temi riguardanti la responsabilità sociale. Il mio impegno, dunque, sarà sempre profuso affinché ciascuno possa riabbracciare con serenità i propri cari alla fine della giornata, scenario che oggi non è affatto scontato e che invece dovrebbe essere sempre garantito in un paese civile come il nostro.

Cons. Vincenzo SOLOMBRINO

PRESIDENTE "OSSERVATORIO PER LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO"
ORGANO PERMANENTE DEL COMUNE DI NAPOLI

GIURISPRUDENZA

Il Master di 1° livello per "TECNICI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO - HSE MANAGER ESPERTO"

È mirato a preparare i futuri professionisti della sicurezza e si propone di analizzare ed approfondire le principali novità apportate dal D.lgs. n. 81 del 2008 e di innalzare il livello di conoscenza e gestione dei rischi, fattori imprescindibili per la realizzazione di percorsi prevenzionali efficaci, capaci di rinnovarsi di fronte a contesti lavorativi sempre variabili.

Partendo dall'analisi dei nuovi obblighi gestionali, il percorso formativo prende in considerazione tutti i punti focali della salute e della sicurezza aziendale, soffermandosi soprattutto su quelli innovativi e su quelli che hanno evidenziato le prime criticità di applicazione per elaborare soluzioni funzionali alla mitigazione del fenomeno infortunistico e garantire livelli adeguati di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sia per quanto riguarda l'assetto istituzionale che per quanto riguarda gli obblighi aziendali. Verranno approfondite le metodiche di progettazione dei Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro, ed infine l'analisi dei sistemi di responsabilità sociale delle imprese, per guidare i partecipanti verso una più partecipata e condivisa immagine dell'azienda e una panoramica sui contenuti, modalità espressive e media planning delle campagne per la cultura della prevenzione, della sicurezza e della tutela dell'ambiente.

OBIETTIVI

L'obiettivo del Master è quello di formare figure altamente specializzate in grado di gestire con successo, sia dal punto di vista strategico che operativo, la sicurezza aziendale.



Il profilo professionale al termine del percorso acquisirà le competenze, conoscenze, abilità ed esperienze che gli consentono di gestire in modo integrato i diversi ambiti HSE all'interno di una data organizzazione in termini di progettazione, implementazione, promozione, coordinamento, controllo e supporto tecnico dei processi legati alla salute, sicurezza e ambiente, con l'obiettivo di concorrere all'efficienza complessiva dell'organizzazione.

DURATA

Durata annuale, per un complessivo carico didattico pari a 1500 ore corrispondenti a 60 CFU.

TITOLI DI AMMISSIONE E DESTINATARI

- Laurea triennale per gli iscritti al percorso Master quali corsisti idonei.
- Diploma di Istruzione secondaria per gli iscritti in qualità di uditori (costoro al termine del percorso di studi si vedranno riconoscere, oltre all'attestato accademico, i CFU che consentiranno il riconoscimento dei crediti formativi per l'accesso ai corsi di Laurea Triennali e Magistrali di Università Mercatorum e Pegaso. In particolare il titolo di Master consentirà l'accesso diretto al secondo anno della Laurea Triennale in Ingegneria Civile L-7 e della Laurea Magistrale triennale in Ingegneria della Sicurezza LM-26 di Pegaso.

TITOLI RILASCIATI

- Diploma Master Universitario di 1° Livello in "TECNICI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO - HSE MANAGER ESPERTO";
- Attestati di abilitazione professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per ASPP (Modulo A - Modulo B comune e Moduli B specialistici SP1-SP2-SP3-SP4);
- Attestati di abilitazione professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per RSPP (Modulo A - Modulo B comune, Moduli B specialistici SP1-SP2-SP3-SP4 - Modulo C);
- Attestato di abilitazione professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per - COORDINATORE SICUREZZA IN FASE DI PROGETTAZIONE E DI ESECUZIONE NEI CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI;
- Attestato di abilitazione professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per DIRIGENTE AZIENDALE SICUREZZA SUL LAVORO;
- Attestato di abilitazione professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per FORMATORE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO;



Oppure per coloro già abilitati alle professioni sovra indicate:

- Attestato di aggiornamento quinquennale professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per ASPP (tutti i macrosettori);
- Attestato di aggiornamento quinquennale professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per RSPP (tutti i macrosettori);
- Attestato di aggiornamento quinquennale professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per COORDINATORE SICUREZZA IN FASE DI PROGETTAZIONE E DI ESECUZIONE NEI CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI;
- Attestato di aggiornamento quinquennale professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per DIRIGENTE AZIENDALE SICUREZZA SUL LAVORO;
- Attestato di aggiornamento quinquennale professionale ai sensi del D.lgs81/08 e s.m.i. per FORMATORE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO.

ATTIVITÀ DIDATTICHE

Le attività di studio si incentrano sulla didattica interattiva on-line e su altri strumenti formativi come i webinar. A dette attività si aggiunge, in relazione al carattere fortemente professionalizzante dei corsi, un project work, funzionale, per durata e modalità di svolgimento, alla realizzazione della tesi finale. All'insieme delle attività suddette, integrate dall'impegno riservato allo studio ed alla preparazione individuale, corrisponde l'acquisizione da parte degli iscritti di 60 crediti complessivi, pari ad almeno 1500 ore di impegno formativo.

1 credito formativo (CFU) equivale a 8 ore di didattica frontale e 17 ore di studio individuale per un totale di 25 ore complessive:

- 9 moduli didattici
- 432 ore di didattica e-learning + 2 webinar
- 918 ore di lavoro individuale
- 150 ore il project work/tesi finale

Sicurezza, i trascorsi lavorativi del dipendente non esonerano dalla formazione

Tutti gli adempimenti finalizzati ai vari obblighi antinfortunistici, sono di per sé inderogabili. Essi vanno sempre osservati, in modo puntuale, in relazione allo specifico ambiente di lavoro, nei confronti di qualsiasi lavoratore. Pertanto, il datore di lavoro non può auto esonerarsi da tali obblighi sulla base dei trascorsi lavorativi e familiari del lavoratore o perché già "sappia fare".

È, questo, uno degli interessanti principi contenuti nella sentenza n. 19709/17 della Corte di cassazione, Sez. Lavoro, depositata lo scorso martedì 8 agosto a seguito del ricorso prodotto dall'Inail contro la sentenza della Corte d'appello cagliaritana, che a sua volta aveva accolto l'appello di un datore di lavoro nei confronti della sentenza del Tribunale di Nuoro con la quale era stato condannato alla restituzione all'istituto assicurativo di quanto da quest'ultimo versato ad una lavoratrice in conseguenza di un infortunio sul lavoro.

Il fatto si riferiva alle lesioni subite da quest'ultima, nel primo giorno di lavoro, allorché aveva impulsivamente recuperato una spatola che stava utilizzando e che era caduta nella impastatrice del torrone, rimanendovi impigliata con le mani fino allo spegnimento della macchina da parte di colleghi di lavoro.

La Corte territoriale, nell'accogliere l'appello, affermava che la percentuale di invalidità, pari al 17%, non fosse ostativa al reperimento da parte della lavoratrice di altra occupazione e che l'Inail non avesse dato prova, per l'azione di regresso, dell'esistenza sul piano civilistico di alcun danno patrimoniale.

Dello stesso avviso non è stata però la Cassazione che, nell'accogliere tale parte del ricorso, ha avuto modo di soffermarsi sulla corretta applicazione dell'indennizzo da danno biologico, come introdotto dal Dlgs 38/ 2000 e dal Dm 12 luglio 2000, rispetto alla regola precedente secondo la quale era erogabile soltanto una rendita per inabilità permanente commisurata all'attitudine al lavoro e solo in caso di raggiungimento della soglia minima dell'11% di menomazione.

Pertanto, per gli infortuni sul lavoro rientranti nella nuova disciplina che danno luogo ad una menomazione superiore al 16%, l'Inail deve erogare una doppia rendita commisurata sia al danno biologico, valutato secondo un'apposita tabella, sia alle conseguenze patrimoniali dell'infortunio, tenendo conto del grado della menomazione, della retribuzione dell'assicurato e della "tabella dei coefficienti", in applicazione della quale sarà tenuto conto dell'attività lavorativa dell'assicurato e della sua ricollocabilità.

Con un controricorso articolato in tre motivi, il datore di lavoro sosteneva che:

- la parte della macchina che ha causato l'infortunio non poteva essere segregata, né esisteva sul mercato una macchina simile;*
- la lavoratrice non era stata addestrata perché già esperta in quanto suo padre era un ambulante venditore di torrioni;*
- la condotta della lavoratrice, che aveva infilato la mano nella macchina in movimento, era da considerarsi abnorme.*

La Cassazione, nel respingere i tre motivi, enunciava il principio riportato in premessa sulla inderogabilità delle norme in materia di sicurezza sul lavoro aggiungendo in proposito che il comportamento del datore di lavoro non era giustificabile in ogni modo avendo preferito utilizzare una macchina vecchia e pericolosa soltanto perché quella di più recente concezione, di cui era pure dotato, non consentiva di mantenere immutate le caratteristiche del prodotto artigianale.

Tale pretesa contrasta con l'articolo 2087 del Codice civile, il quale non consente al datore di lavoro, qualora esiste sul mercato un sistema di lavorazione atto a proteggere più efficacemente il lavoratore, di abbassare il livello di protezione, mantenendo in uso sistemi obsoleti, posto che secondo l'articolo 41 della Costituzione il diritto alla salute è preminente rispetto all'esigenza di tipo prettamente economico.

In merito al reclamato comportamento abnorme della lavoratrice la Corte ha ritenuto infine che, pur imprudente, non esorbitava completamente dalle sue attribuzioni, utilizzando peraltro strumenti di lavoro ai quali era addetta ma che, in ogni caso, l'osservanza delle misure di prevenzione sono finalizzate anche a prevenire errori e violazioni da parte del lavoratore.

(Luigi Caiazza, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Quotidiano del Lavoro", 11 agosto 2017)

Il contratto non scade se manca la valutazione rischi

In caso di contratto a tempo determinato, il termine si ha come non apposto se il datore non ha rispettato l'obbligo di valutazione dei rischi previsto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro. Pertanto, il contratto, formalmente a tempo determinato, è, invece, da considerare a tempo indeterminato fin dall'inizio e il lavoratore, se lasciato a casa dopo lo spirare del termine, andrà riammesso al lavoro.

Questo è quanto deciso dal Tribunale di Udine con la sentenza 105/2017 (giudice Berardi). Il Tribunale ha anche chiarito che il dipendente ha diritto ad essere risarcito, in base all'articolo 32 comma 5, della legge 183/2010, con un'indennità onnicomprensiva che copre il periodo tra la scadenza del termine e la sentenza che dichiara la conversione a tempo indeterminato del contratto.

La vicenda Alcuni lavoratori sono assunti come operai a tempo determinato da una cooperativa, nell'ambito di un appalto. I dipendenti, una volta conclusosi il rapporto, impugnano l'apposizione del termine, contestando vari profili, tra cui, in specie, che il termine stesso inserito nel contratto individuale fosse illegittimo per assenza di valutazione dei rischi per la sicurezza. Il datore, da parte sua, evidenzia vari aspetti, tra cui quello sostanziale della mancanza di commesse.

La norma di riferimento All'epoca dei fatti la norma regolatrice era l'articolo 3 del Dlgs 368/2001. Questa legge in materia di tempo determinato prevedeva il divieto di apposizione del termine alla durata di un contratto a carico delle imprese che non avessero effettuato la valutazione dei rischi in base all'allora vigente Dlgs 626/1994. Ora la stessa norma è solo formalmente abrogata dal Dlgs 81/2015, che, di fatto, con l'articolo 20 regola la tematica in modo identico. La norma attualmente vigente, peraltro, oltre al divieto, stabilisce, in caso di violazione, la sanzione della trasformazione del contratto da tempo determinato a contratto indeterminato.

La sentenza Il Tribunale, esaminato il caso, si sofferma sull'inadempimento relativo alla valutazione dei rischi. Il giudice, infatti, chiarisce (in tal senso, conformemente, alla sentenza di Cassazione 21418/2016) che la normativa allora vigente (articolo 4 del Dlgs 626/1994; articolo 3 del Dlgs 368/2001) stabiliva che l'apposizione di termine a un contratto di lavoro non fosse possibile da parte di imprese che non avessero effettuato, preventivamente, la valutazione dei rischi per la sicurezza. Inoltre, il giudice, condividendo l'orientamento prevalente di Cassazione (sezione lavoro n. 5241/2012), stabilisce che il contratto di lavoro fosse da intendere a tempo indeterminato, ex articolo 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile. Infine, il giudice ha constatato la mancata produzione in giudizio, da parte della cooperativa, del documento di valutazione dei rischi. Il Tribunale, pertanto, ha stabilito che il rapporto di lavoro fosse da considerare a tempo indeterminato dall'origine, per nullità della clausola del termine. E oltre a condannare la cooperativa alla reintegra, le ha imposto di risarcire i lavoratori con un'indennità per il periodo tra la conclusione del contratto a tempo determinato e la conversione a tempo indeterminato.

(Aldo Monea, Il Sole 24 ORE – Estratto da "Norme e tributi", 31 luglio 2017)

RASSEGNA NORMATIVA

SENATO DELLA REPUBBLICA

DELIBERA 27 giugno 2017

Proroga del termine di cui all'articolo 6 della deliberazione del 4 dicembre 2013, recante «Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con particolare riguardo al sistema della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro».

(G.U. 3 luglio 2017, n. 153)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riclassificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Aggiornamento del numero ONU e della classe di rischio per alcuni prodotti esplosivi (17A04633)

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

COMUNICATO

Conferma dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - quale organismo notificato per la certificazione dei recipienti a pressione trasportabili.

(G.U. 8 luglio 2017, n. 158)

DECRETO LEGISLATIVO 16 giugno 2017, n. 106

Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 305/2011, che fissa condizioni armonizzate per la commercializzazione dei prodotti da costruzione e che abroga la direttiva 89/106/CEE.

(G.U. 10 luglio 2017, n. 159)

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 9 giugno 2017

Adozione delle tariffe per i servizi resi dal Corpo delle capitanerie di porto per le attività autorizzative e di controllo a istituti, enti e società di addestramento dei lavoratori marittimi.

(G.U. 11 luglio 2017, n. 160)

MINISTERO DELLA DIFESA

DECRETO 13 luglio 2017

Approvazione del nuovo elenco dei materiali d'armamento da comprendere nelle categorie previste dall'articolo 2, comma 2, della legge 9 luglio 1990, n. 185, in attuazione della direttiva 2017/433/UE.

(G.U. 14 luglio 2017, n. 163)

MINISTERO DELL'INTERNO

CIRCOLARE 13 luglio 2017

Disposizioni in ordine alla sicurezza ed alla tutela dell'incolumità pubblica in occasione dell'accensione di fuochi artificiali autorizzata ai sensi dell'art. 57 del T.U.L.P.S. - Fuochi acquatici - Emissioni sonore. (Circolare n. 557/PAS/U/010693/XV.A.MASS(1)).

(G.U. 21 luglio 2017, n. 169)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Riconoscimento e classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di alcuni prodotti esplosivi

(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Classificazione di un prodotto esplosivo

(G.U. 25 luglio 2017, n. 172)

MINISTERO DELL'INTERNO

DECRETO 7 agosto 2017

Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per le attività scolastiche, ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.

(G.U. 24 agosto 2017, n. 197)

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE

COMUNICATO

Regolamentazione tecnica aviazione civile

(G.U. 28 agosto 2017, n. 200)

DAI PARTNER E DALLE SEDI A.N.CO.R.S.

Esperienza, consapevolezza, sicurezza

IPAF offre la formazione più completa e riconosciuta al mondo per l'uso in sicurezza dei mezzi di sollevamento.

Conosciamola nei dettagli

Quando si dice IPAF, immediatamente si pensa alla formazione per l'uso in sicurezza dei mezzi per i lavori in quota. In tutti il mondo, i corsi erogati dai Centri autorizzati IPAF sono riconosciuti come percorsi di alto livello: non solo permettono di ottenere l'abilitazione degli operatori al lavoro su uno o più dispositivi di sollevamento aereo di persone, ma si fondano sulla diffusione e sull'esperienza di lavorare su queste macchine nella piena consapevolezza dei rischi che si corrono.



L'universo di IPAF, la Federazione internazionale che si occupa a ogni livello dell'accesso aereo, è però più variegato. Le attività spaziano dalla diffusione della cultura della sicurezza, ormai conosciuta da tutti gli operatori del settore e dagli enti che si occupano di sicurezza, alla raccolta e analisi dei dati di settore, come per esempio la costituzione di una banca dati degli incidenti mortali o la diffusione delle macchine nel mondo attraverso il noleggio.

D'altra parte, l'utilizzo delle piattaforme aeree (PLE), anche grazie all'infinita disponibilità di modelli e altezze di lavoro, negli ultimi anni ha

subito un forte incremento, rallentato solo negli anni più acuti della crisi nell'edilizia.

Un maggiore utilizzo che ha portato anche un aumento degli infortuni, molti dei quali causati per errore umano, a volte con conseguenze gravi se non addirittura mortali. Ed è qui che si inesta la necessità di una formazione realmente efficace.

La promozione della sicurezza

La cultura dell'utilizzo sicuro ed efficiente delle piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE) e delle piattaforme di lavoro autosollevanti a colonna (PLAC) è diventato quindi una missione per la International Powered Access Federation (IPAF). LA federazione è attiva dal 1983: ogni anno forma circa 150mila operatori attraverso una rete di formazione mondiale che conta più di 600 Centri di formazione. In Italia il programma di formazione è attivo dal 2002 con due primi Centri autorizzati (CTE e JLG). Nel tempo il (buon) esempio è stato seguito da molti costruttori, distributori e noleggiatori che hanno permesso la diffusione di 38 Centri di Formazione IPAF in lingua italiana, tra Italia e Canton Ticino.

La formazione prima di tutto

La formazione IPAF è definita nel "Manuale di formazione" che contiene tutti i requisiti riguardanti i formatori, i Centri di formazione, i contenuti e la durata dei corsi e gli audit dei Centri di formazione autorizzati. Illustra tutte le procedure e le caratteristiche fondamentali a cui i singoli Centri di formazione devono attenersi per ottenere e mantenere la conformità agli standard da parte di IPAF.

Il manuale è diviso in 4 sezioni:

- 1. requisiti per diventare Centro di formazione*
- 2. contenuti dei corsi*
- 3. modalità di gestione della formazione*
- 4. audit.*

In realtà esiste una quinta sezione con un registro delle modifiche: uno strumento indispensabile per la gestione dei corsi che viene periodicamente revisionato per mantenerlo conforme ai requisiti normativi e legislativi.

Il Manuale, inoltre, è certificato e conforme a tutte le normative internazionali (ISO 18878:2004 riguardanti la formazione degli operatori (conduttori) di piattaforme di lavoro mobili elevabili; ISO 9001:2008 sulla gestione della qualità e integrata anche con tutti gli aspetti legislativi specifici compresi e i requisiti definiti dall'accordo Stato-Regioni e Province autonome del 22 febbraio 2012 riguardante i corsi di formazione abilitanti per operatori di specifiche attrezzature di lavoro, tra le quali anche le PLE).

Come si diventa Centro di formazione

Certificarsi e costituirsi come Centro di formazione IPAF è un iter serio e rigoroso. Non basta, infatti, inviare una semplice domanda e sottoscrivere una quota di iscrizione, ma è obbligatorio dimostrare di possedere i requisiti basilari riportati nel Manuale di formazione:

- *locali idonei e attrezzati per la formazione,*
- *un'area esterna munita per le esercitazioni pratiche,*
- *la disponibilità delle attrezzature (PLE)*
- *istruttori qualificati da IPAF*

Solo nel momento in cui tutti i requisiti vengono raggiunti, il Centro di formazione viene approvato da IPAF. Tali criteri vanno mantenuti nel tempo, perciò IPAF si impegna a controllare i propri Centri di formazione attraverso visite periodiche di sorveglianza e visite non preannunciate. Così come i formatori sono soggetti a un continuo e opportuno aggiornamento periodico.

La formazione on line

Dal mese di febbraio del 2017 sono diventati operativi i nuovi strumenti didattici e-learning per la parte teorica del "corso operatori". La formazione online, ovviamente, non replica la formazione frontale in aula ma permette un'esperienza di insegnamento/apprendimento diversa, possibilmente più accessibile, immediata e coinvolgente. I Centri di formazione autorizzati potranno, attraverso la piattaforma IPAF, vendere un "accesso anytime e anywhere" alle risorse didattiche, mantenendo il pieno controllo delle attività pratiche che dovranno essere sempre e comunque sostenute dall'operatore per entrare in possesso del patentino, previa verifica dell'avvenuto apprendimento per mezzo di un formatore certificato.

I corsi IPAF

Tutti gli aspetti gestionali per la conduzione ed erogazioni dei corsi sono chiaramente definiti all'interno del Manuale IPAF: le informazioni base relative ai contenuti, la valutazione, l'inserimento dei dati del corso e dei partecipanti nel Sistema Informatico IPAF, i requisiti riguardante il numero massimo dei partecipanti in relazione



alle tipologie di macchine oggetto del corso, la valutazione dei rischi, fino alla chiusura del corso e alla richiesta degli attestati e delle carte PAL, nonché tutti gli aspetti riguardanti i corsi di aggiornamento (rinnovo) e la valutazione del gradimento da parte dei partecipanti.

I contenuti dei Corsi vengono revisionati e aggiornati

annualmente in base alle informazioni di ritorno ricevute dai partecipanti e dai Centri; all'analisi degli incidenti ed eventuali aggiornamenti normativi e legislativi.

I Centri di formazione vengono costantemente informati su tutte le novità del settore in ambito sicurezza e formazione in modo da poter a loro volta aggiornare i propri corsisti.

Le procedure amministrative di organizzazione, attivazione ed erogazione dei corsi sono gestite da un apposito software e possono essere visionate da chiunque, anche dagli organismi di controllo, tramite una App che IPAF ha lanciato recentemente. La compilazione e l'inoltro della modulistica sono automatici e celere è il rilascio della Carta PAL (il patentino) e dell'attestato conforme alle norme.

Diventare formatore

Anche la qualifica di istruttore, i cui requisiti previsti coprono e integrano i requisiti definiti dall'Accordo Stato Regioni del 22 febbraio 2012, avviene attraverso un iter formativo rigoroso in cui si devono dimostrare non solo un'esperienza pluriennale nel settore, ma anche di aver seguito un percorso formativo mediante la partecipazione a una serie di corsi specifici che comprendono:

- il corso operatore PLE per tutte le categorie di macchine,
- il corso per dimostratore,
- un seminario sulle tecniche di gestione efficace di un'aula,
- corso di primo soccorso,
- corso per preposti, corso per l'uso e la verifica di DPI di trattenuta e anticaduta
- un corso specifico per istruttori, con esame finale.

A fine percorso è previsto anche un tutoraggio da parte di un istruttore esperto nell'effettuazione del primo corso erogato. E anche per il formatore la qualifica non è eterna, ma prevede aggiornamenti periodici, la partecipazione a un seminario annuale specifico per istruttori organizzato da IPAF e l'erogazione di almeno tre corsi l'anno. Dopo tre anni di esperienza certificata si può sostenere il colloquio valutativo per diventare "istruttore senior".

Essere parte di IPAF

Cosa significa quindi per un Centro di formazione essere associato ad IPAF?

Significa essere costantemente aggiornati negli aspetti normativi e legislativi, disporre di prassi operative redatte da esperti del settore, disporre di docenti qualificati e contare sul supporto tecnico e formativo fornito direttamente da una Federazione riconosciuta come l'autorità mondiale nell'accesso aereo. Significa offrire un servizio continuativo di alto livello, allo scopo di limitare, se non eliminare, buona parte degli incidenti dovuti a errori umani grazie a una formazione voltata a un'educazione e alla diffusione della cultura della sicurezza che va oltre al semplice attestato.

IPAF non si ferma al corso di abilitazione con o senza stabilizzatori o entrambi, come previsto dalle norme di legge, ma ha individuato in ognuno di questi macrogruppi ulteriori specifiche categorie, in linea con la definizione della norma tecnica di costruzione delle PLE.

Inoltre, IPAF non rinnova la formazione senza aver nuovamente verificato l'abilitazione dell'operatore attraverso una prova pratica: le macchine possono cambiare, nuovi rischi devono poter essere tenuti sotto controllo.

Chi partecipa a un corso organizzato dai Centri di formazione IPAF non ottiene solamente il patentino e un'abilitazione: compie un'esperienza formativa che rimane impressa per sempre. Con la vita umana non si può giocare: perché affidarsi quindi a chi considera la formazione come un gioco?



A.N.CO.R.S.

Associazione Nazionale Consulenti e Responsabili della Sicurezza sul Lavoro

SEDE REGIONALE PUGLIA

Via Imbriani,24

71016 SAN SEVERO (FG)

Tel. 0882600357 - Fax 0882600357

e- mail: puglia@ancors.eu



La sede A.N.CO.R.S. Regione Puglia persegue la MISSION

Impegno e motivazione nel soddisfare le esigenze delle aziende e dei nostri clienti, con un unico e preciso scopo: migliorare i processi produttivi, la qualità nei luoghi di lavoro con l'intento di prevenire possibili rischi ed incidenti a danno dei lavoratori, tutelando loro e salvaguardando l'attività imprenditoriale per non incorrere in possibili sanzioni da parte degli organi preposti al controllo.

Rappresentiamo una realtà consolidata in campo nazionale per una vasta gamma di servizi e consulenze specialistiche che eroghiamo alle piccole, medie, grandi aziende contribuendo in particolare allo sviluppo e alla crescita del tessuto economico delle realtà produttive collocate nel territorio Pugliese e oltre. Le attività del nostro Gruppo garantite anche grazie ad un prestigioso ed innovativo know-how frutto di esperienze reali sul campo ci rendono leader nei settori: Formazione Professionale, Medicina del Lavoro, Sicurezza sul Lavoro, Certificazioni di qualità, Modelli Organizzativi 231. Lo staff è composto da professionisti sia interni che esterni al gruppo, altamente qualificati (destinati periodicamente a sottoporsi a rigorosi aggiornamenti professionali), figure accuratamente selezionate e formate in possesso di idonei requisiti di abilitazione nei diversi settori delle scienze aziendali, della medicina del lavoro, della sicurezza sul lavoro, della formazione. L'elevato livello di conoscenze ed esperienze maturate porta a posizionarci tra le prime società sul territorio ad erogare formazione alle imprese sia nel campo della gestione e controllo di applicazioni in materia di sicurezza sul lavoro e a sostegno dell'Imprenditore nelle varie fasi di miglioramento e adeguamento dei sistemi produttivi e delle scelte organizzative, finanziarie e qualitative anche negli investimenti di attrezzature, nonché di macchinari tecnologicamente sicuri ed avanzati per il rispetto dei propri lavoratori e per l'immagine che l'azienda deve sostenere sull'attuale mercato nazionale ed europeo che vadano a rispettare i requisiti della M.S.T.P. (massima sicurezza tecnologicamente possibile) primo step ad oggi fondamentale per la competitività d'impresa. Vantiamo un'organizzazione che negli anni a fronte di decisivi interventi formativi ha collezionato importantissime relazioni con ordini professionali ed enti pubblici.

Il nostro obiettivo non si concentra soltanto nell'erogazione di servizi, ma in virtù del "principio della soddisfazione integrale del servizio offerto", alla base del nostro lavoro sussiste l'attività di sensibilizzazione e informazione in merito ai continui cambiamenti legislativi e di applicazione.

La Sede Regionale Puglia svolge le seguenti attività:

- LA PREVENZIONE AZIENDALE
- SICUREZZA IN AGRICOLTURA
- SICUREZZA AUTOTRASPORTI
- SICUREZZA NELL'EDILIZIA
- SICUREZZA NELL'INDUSTRIA

L'ESPERTO RISPONDE

Lavorato e tirocinanti, valgono le stesse regole

D. Un libero professionista/imprenditore, senza dipendenti, vorrebbe ospitare un soggetto per un tirocinio (non curriculare) a norma dell'articolo 41 della legge regionale del Veneto 13 marzo 2009, n. 3, e della direttiva di Giunta regionale (Dgr) del Veneto del 23 luglio 2013. Si chiede se il professionista/imprenditore e il tirocinante saranno sottoposti all'applicazione del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro).

R. Non conoscendo nel dettaglio la tipologia di tirocinio, chi è l'ente promotore eccetera, la risposta non potrà essere esaustiva. Comunque, secondo l'articolo 2 del Dlgs 81/2008, sono equiparati ai lavoratori anche i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Quindi, anche i tirocinanti sono destinatari dell'obbligo di tutela della loro salute e sicurezza sul lavoro. Il lettore potrà trovare ulteriori informazioni sul tirocinio sul sito della Regione Veneto:

<http://www.regione.veneto.it/web/lavoro/faq-tirocini%20>

(Carmelo G. Catanoso, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto Risponde", 21 agosto 2017)

Sanzioni per i datore-RSPD in aziende oltre i 30 addetti

D. Esistono sanzioni a carico del datore di lavoro che svolge il ruolo di RspD (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) pur non potendo farlo? Non mi riferisco alla mancata formazione, ma a un datore di lavoro-RspD in un'azienda industriale con 560 dipendenti.

R. Le condizioni e i casi in cui è consentito lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi sono quelli elencati all'allegato II del Dlgs 81/2008. In particolare, per le aziende industriali il limite numerico dei dipendenti è fissato in 30 unità lavorative. La condotta segnalata dal lettore è sanzionabile, sul piano contravvenzionale, ex articolo 55, comma 1, lettera b, del Dlgs 81/2008 (arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro). La questione giuridica circa l'inefficacia di una nomina/designazione del RspD per mancato rispetto della disciplina fissata dalla legge, e la relativa applicabilità della disciplina sanzionatoria, sono state affrontate e risolte positivamente dalla terza sezione della Cassazione penale con la sentenza 20682 del 21 maggio 2014.

(Pierluigi Soprani, Il Sole 24 ORE – Estratto da "L'Esperto Risponde", 21 agosto 2017)

Formazione

D: In base all'accordo stato regioni 07-07-2016 il corso di aggiornamento rspd di 40 ore (valido per tutti i macro settori ateco) è valido anche come aggiornamento per coordinatore per la sicurezza? Se sì è necessaria una dicitura nell'attestato di aggiornamento RSPD dove si dice che l'attesto è valido anche come aggiornamento per coordinatore della sicurezza?

R: La partecipazione al corso di aggiornamento per RspD di 40 ore è da ritenersi valida anche ai fini dell'aggiornamento per il coordinatore per la sicurezza Il punto 9. (aggiornamento) del Nuovo Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 RSPD/ASPD, all'ultimo capoverso, dispone infatti che Ai fini dell'aggiornamento per RSPD e ASPD la partecipazione a corsi di aggiornamento per coordinatore per la sicurezza, ai sensi dell'Allegato XIV del D.Lgs. 81/08 è da ritenersi valida e viceversa". Pur non essendo necessario, si ritiene possibile apporre nell'attestato di aggiornamento RSPD la seguente dicitura: attestato valido anche come aggiornamento per coordinatore della sicurezza ai sensi del punto 9 dell'Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016.

(Il Sole 24 ORE – Estratto da "Sicurezza24", 13 luglio 2017)

CALENDARIO EVENTI A.N.CO.R.S.

Saremo presenti a:



**AMBIENTE LAVORO
CONVENTION NAZIONALE**

MODENA 13-14 SETTEMBRE 2017



**Giornate Italiane del Sollevamento
e dei Trasporti Eccezionali**
Italian Cranes & Access
and Heavy Transport Show

PIACENZA 5-7 OTTOBRE 2017



AGRILEVANTE

BARI 12-15 OTTOBRE 2017



PORDENONE 12-13 DICEMBRE 2017

FIERAGRICOLA
113th International Agricultural Technologies Show
VERONA (IT), WED 31 JANUARY - SAT 3 FEBRUARY 2018

VERONA 31/01-03/02 2018



Proprietario ed Editore: Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e amministrazione: Via Monte Rosa 91- 20149 Milano

Redazione: Redazioni Editoriali Professionisti e Aziende - Roma

©

2017 Il Sole 24 ORE S.p.a.

Tutti i diritti riservati

È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare