

La sicurezza nei luoghi dello spettacolo

Il teorema del cane ...
l'attesa!



A.N.CO.R.S.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI
E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

ANCORS NEWS

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



Highlights:

- Accordo Stato-Regioni
- Addestramento on site
- Incontro con
Paolo Pennesi,
Direttore INL



Vivere la Sicurezza

www.ancors.eu



ANCORSNEWS

Organo ufficiale di A.N.CO.R.S.

Anno I, numero 1
aprile-giugno 2024

Direttore Responsabile
Adriana Apicella

Coordinatore di redazione
Eliseo Maiolino

Direzione Ancors News
SS 18 Tirrena Inferiore
84091 Battipaglia (SA)

Sito Web
www.ancors.eu

Ringraziamenti

Giuseppe Canducci, Francesco Carrozzo, Alessandro Contino, Denise Ferrara, Luigi Ferrara, Marco Gagliano, Eliseo Maiolino, Gianni Maragna, Alessandro Passaro, Paolo Pennesi, Umberto Petrini, Paris Rijillo, Marco Santapaola, Tiziana Schiavo



A.N.CO.R.S.

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI
E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO**

L'Associazione Nazionale dei Consulenti e dei Responsabili della Sicurezza sul lavoro, in sigla A.N.CO.R.S., presieduta da Luigi Ferrara è un'associazione sindacale datoriale.

Rappresentativa a livello nazionale, conta più di 30mila associati tra liberi professionisti ed aziende e dispone di circa 200 sedi in Italia e di 9 sedi di rappresentanza all'estero.

Sommario

- **Accordo Stato-Regioni**
- **Addestramento on site**
- **La sicurezza nei luoghi dello spettacolo.**
- **Viaggio dietro le quinte ...**
- **Incontro con Paolo Pennesi
Direttore INL**
- **Valutazione dell'efficacia della formazione**
- **Sostenibilità, ESG e gestione della compliance aziendale**
- **Il D.Lgs. 81/2008 e la ISO 45001:2018**
- **La responsabilità del datore di lavoro e del preposto (parte prima)**
- **Il teorema del cane ... l'attesa**
- **Obbligo assicurativo legato al mezzo che si usa anche per le aree private**
- **Quale esperienza per un lavoratore sicuro?**
- **Nuovi decreti prevenzione incendi**
- **Obbligo della patente a punti**
- **E.B.N.U.**
- **Le sedi A.N.CO.R.S.**

La **Mission** di A.N.CO.R.S. è quella di promuovere e divulgare la "cultura della prevenzione e della sicurezza" in tutti gli ambiti e di tutelare e rappresentare i liberi professionisti e le aziende operanti sul territorio nazionale. L'associazione è rappresentante di interessi presso la Camera dei Deputati, è firmataria di sette Contratti Collettivi Nazionali ed è soggetto formatore nazionale per l'erogazione dei corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Collabora con l'Università Mercatorum per l'erogazione del Master HSE di primo livello e con l'Università degli studi di Catania per il percorso di laurea specialistica. È infine parte costituente degli Enti Bilaterali Nazionali e degli Organismi Paritetici Nazionali e aderisce a CONFASSOCIAZIONI con la branch Sicurezza, sempre presieduta da Ferrara.



"Studia il passato se vuoi prevedere il futuro"

Confucio

Parlare di sicurezza sui luoghi di lavoro e di quanto sia essenziale far diventare la prevenzione un anello del personale percorso di vita non basta mai. Da qui la necessità di creare un organo di informazione firmato A.N.CO.R.S. che abbracciasse tutti gli argomenti, dai più noti a quelli più nascosti, con un unico, ambizioso, obiettivo: trasformare l'eccezione in regola e quindi diffondere, e farla diventare un'abitudine, la cultura della prevenzione della sicurezza sui luoghi di lavoro, a casa, a scuola, in strada. Purtroppo ancora oggi le morti bianche sono dei veri e propri bollettini di guerra. Ogni settimana le cronache parlano chiaro e ci documentano su incidenti sul lavoro, spesso anche con conclusioni nefaste. Ed è per questo che consideriamo necessario alimentare una diversa sensibilità culturale nelle persone. Un piccolo seme che, prima o poi, ne siamo convinti, maturerà e si trasformerà in uno, dieci, cento e più esseri umani pensanti e consapevoli di quanto sia importante tutelare la vita anche con piccoli gesti quotidiani.

Lo sguardo aperto sui temi della sicurezza sul lavoro in questo primo numero, dove abbiamo avuto il piacere di ospitare il Direttore dell'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) Paolo Pennesi, si poggia sull'importanza della formazione, su alcuni aspetti giuridici, su altri aspetti tecnici specifici sia in ambito legale che professionale. Tutti i contributi sono strumenti essenziali per chi vive il mondo del lavoro e, numero dopo numero, andremo ad illuminare tutte le sfaccettature della sicurezza sui luoghi di lavoro, e non solo. Lo faremo guardando e studiando il passato, come ho indicato in apertura prendendo in prestito la frase di Confucio, così da poterne prevedere il futuro.

Il progetto editoriale si affianca al percorso che già da tempo A.N.CO.R.S. sta compiendo nei luoghi istituzionali, quelli fieristici e nel quotidiano dei lavoratori. Tra i prossimi, importanti appuntamenti, in agenda è segnato il convegno di maggio, a Roma presso una delle belle sedi istituzionali, durante il quale si accenderanno i riflettori, grazie a un qualificato parterre di relatori, sulla sicurezza sul lavoro e anche su quei temi ancora in via di risoluzione. Prima di augurare la lettura a ognuno di Voi ringrazio Luigi Ferrara ed Eliseo Maiolino, rispettivamente Presidente e Vicepresidente A.N.CO.R.S. per la stima e la fiducia nei miei confronti assegnandomi il ruolo di direttore responsabile dell'organo di informazione A.N.CO.R.S. News. Una responsabilità importante che faccio mia e che costruirò, pagina dopo pagina, insieme a tutti i contributi scritti che ci saranno.

Adriana Apicella

ACCORDO STATO-REGIONI

di Luigi Ferrara
Presidente A.N.CO.R.S.



Accolte alcune proposte **A.N.CO.R.S.** presentate ai tavoli di lavoro del Ministero presieduto da Marina Calderone

Siamo tutti in palpitante attesa del nuovo Accordo Stato-Regioni per la formazione, che ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, così come modificato dalla legge n. 215 del 2021, doveva "Entro il 30 giugno 2022", procedere all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del d.lgs. n. 81/2008 in materia di formazione.

Lo schema del nuovo Accordo, composto da sette parti e tre allegati, ha, secondo il mio punto di vista, questi interessanti punti:

Parte 1 - Organizzazione generale e individuazione dei soggetti formatori, divisi in 3 categorie, ovvero

1.1 i soggetti "istituzionali";

1.2 i soggetti "accreditati";

1.3 gli Organismi Paritetici così come individuati dall'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008 e le Associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Parte 2 e Parte 3 - Elenco dei corsi di formazione e di aggiornamento con i relativi programmi e modalità di svolgimento, tra cui il nuovo corso di formazione per Datori di Lavoro.

Parte 4 - Indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi, tra cui il nuovo documento progettuale che dovrà essere redatto a cura del soggetto formatore.

Parte 6 – Controllo delle attività formative e monitoraggio dell'applicazione dell'Accordo. Durante gli incontri del tavolo tecnico, a cui ho partecipato, l'ultimo nello scorso mese di ottobre 2023, tutti tenuti presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, avevo per conto di A.N.CO.R.S. presentato alcune proposte come pure ho espresso delle perplessità sulle bozze che fino ad allora erano giunte sul tavolo. Sono felice di poter constatare che nell'ultima

bozza di dicembre molte di esse siano state prese in considerazione come ad esempio la creazione di un elenco/repertorio nazionale dei soggetti formatori e le modiche richieste alla **Parte 6 dell'Accordo** – Controllo delle attività formative e monitoraggio dell'applicazione. A questo punto è legittimo sperare che entro giugno di quest'anno il nuovo Accordo possa vedere finalmente la luce.



ADDESTRAMENTO ON SITE

di *Eliseo Maiolino*

Vicepresidente A.N.CO.R.S.



Formazione e addestramento avanzato direttamente negli ambienti di lavoro.

“**SAFETY everywhere**” è uno slogan che materializza l’idea del progetto curato dal team da me diretto. Realizzato nel 2021, prima dell’entrata in vigore del D.L. 146/21 che ha ben definito gli obblighi delle attività di addestramento, il progetto ha come fulcro centrale il veicolo, dal design inconfondibile, chiamato “*mobile safety training*”.

Il mezzo speciale, unico nel suo genere, dotato di attrezzature e DPI specifici di alta qualità è stato allestito in comparti modulabili per diventare in pochi minuti un vero e proprio centro di addestramento con uno spazio confinato incorporato e un annesso ponte su ruote a torre. Grazie alla tensostruttura le sessioni teoriche si svolgono al coperto.

Il nuovo concept permette di effettuare addestramento pratico in materia di Sicurezza sul Lavoro direttamente presso gli stabilimenti produttivi delle aziende e dei cantieri in tutta Italia ed Europa. Progettata e realizzata interamente ad hoc, l’Unità mobile itinerante consente di simulare i diversi scenari possibili direttamente negli ambienti di lavoro, o il più possibile vicini alle condizioni reali dove si svolge l’attività lavorativa, al fine di trasferire ai corsisti un efficace addestramento attraverso l’esercitazione applicata e procedure tecniche aderenti alle loro realtà.

Panoramica dei principali corsi di addestramento erogati:

- Attività in ambienti sospetti d’inquinamento e/o SPAZI CONFINATI,
- APVR
- Addetti ai LAVORI IN QUOTA e Utilizzo di DPI di terza categoria.
- E’ possibile erogare addestramento pratico anche per i lavoratori addetti ai sistemi di accesso e posizionamento mediante FUNI. L’addestramento mirato consente di testare le procedure di emergenza e soccorso riproducendo scenari di lavoro e di salvataggio realistici, anche replicando le condizioni ambientali e relative criticità nelle quali i lavoratori discenti devono operare.

I piani di addestramento pratico previsti dal progetto formativo “SAFETY everywhere” garantiscono alle imprese un’efficace prevenzione e un aumento del livello di Sicurezza grazie a procedure e metodi nuovi. Inoltre permettono loro di addestrare le proprie maestranze “ovunque” prestino la loro attività lavorativa risparmiando su trasferte, rimborsi spese ed evitando assenze facili.



Simulazione di soccorso in spazio confinato

LA SICUREZZA NEI LUOGHI DELLO



di Francesco Carrozzo

A quanti è capitato di rimanere estasiati durante uno spettacolo live? Scenografie imponenti, giochi di luci, effetti laser e pirotecnici, ologrammi, video accattivanti, tutto a ritmo di musica. Vi siete mai chiesti come sia possibile e quale macchina organizzatrice vi sia dietro?

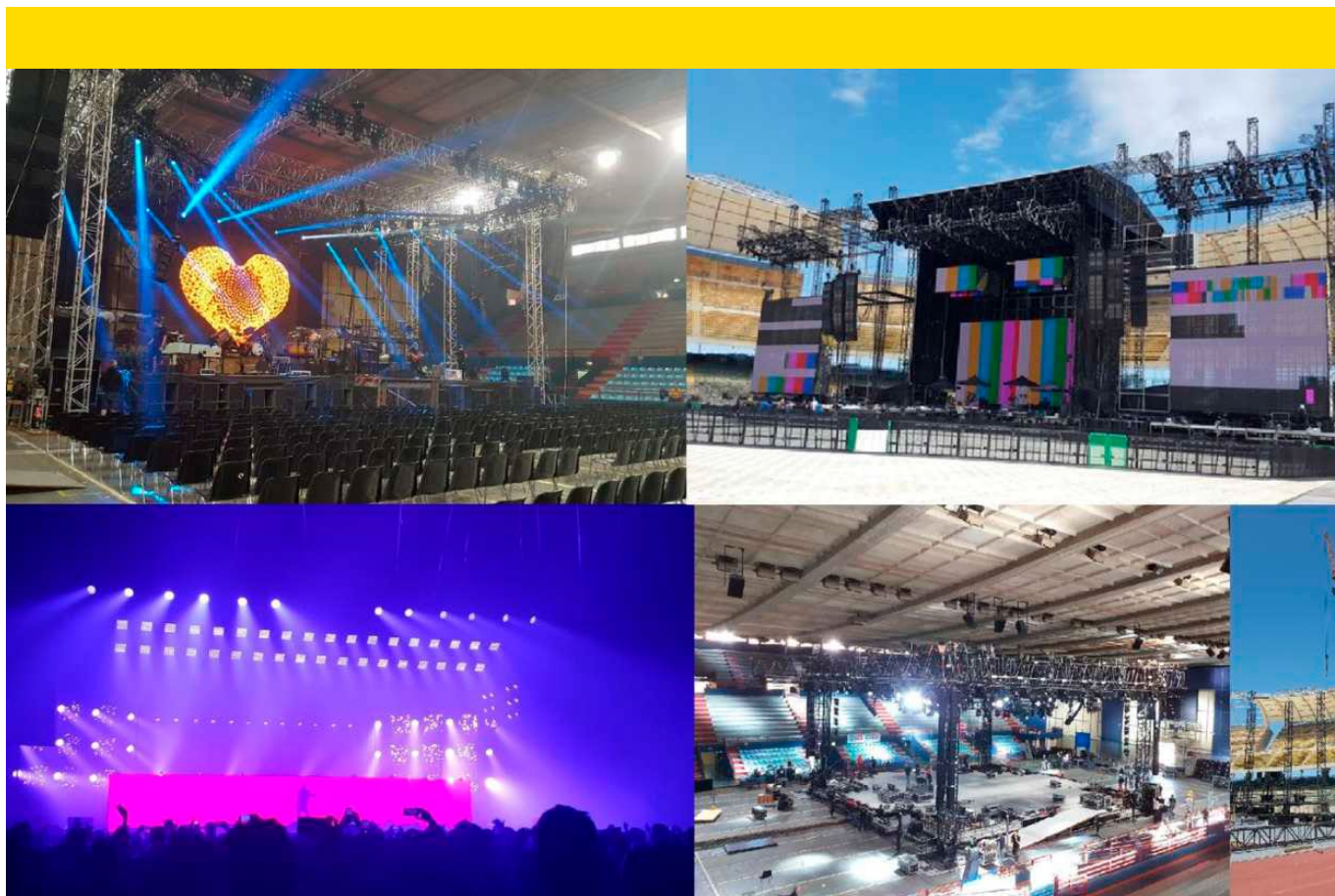
A partire da questo primo numero di **A.N.CO.R.S. News** vogliamo intraprendere con voi un viaggio alla scoperta della Sicurezza dietro le quinte, un mondo affascinante per tutti ma sconosciuto ai molti. Entreremo negli aspetti pratici della gestione sicurezza degli eventi, partendo dalla fase progettuale, passando poi per quella esecutiva, analizzando la sicurezza durante l'evento e quella conclusiva durante il disallestimento.

La realizzazione di uno spettacolo indoor o all'aperto nasce dal lavoro di svariate figure e dall'obbligo di applicazione della Norma prevenzionistica. Per realizzare uno spettacolo è necessario pianificare un'azione di coordinamento in virtù del **D.Lgs.81/08 e s.m.i.** e nel rispetto del più recente **D. Interm. 22/07/2014 e Circ. n.35 del 24-12-2014.**

A volte, potrebbe essere necessario muoversi in virtù dell'**art.26 del** sopra citato **TUSL** così da garantire un coordinamento delle maestranze in regime di **DUVRI** quando, per specifiche caratteristiche delle opere da realizzare, il cantiere non rientra nel più famoso **Titolo IV** per il quale invece, va nominato un Coordinatore della sicurezza.



SPETTACOLO. VIAGGIO DIETRO LE QUINTE...



Il committente o responsabile lavori - e qui ci vorrebbe una lunga digressione circa l'argomento - qualunque sia l'evento da realizzare (dal più piccolo al più grande, dalle piazze agli stadi), è tenuto ad ogni modo a verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese o dei lavoratori autonomi che partecipano alla realizzazione dell'opera.

Le affidatarie, a loro volta, verificheranno i subappaltatori in un flusso di responsabilità a cascata. Tutto il personale impiegato, in relazione alle proprie mansioni ed attività da svolgere, necessiterà delle dovute formazioni e dell'addestramento obbligatorio (rigger, tecnici audio/video/luci/effetti, fonici, macchinisti, backliner, elettricisti, addetti alla conduzione di mezzi, e così via).

Non va dimenticato, nel novero delle maestranze, anche il personale addetto al trasporto, la guardiania, il personale di produzione locale ed itinerante, gli addetti pulizia, i tecnici che prestano servizio anche di natura intellettuale.

Come vedremo, nei prossimi appuntamenti, la gestione della sicurezza riguarderà anche tali figure che a vario titolo possono essere presenti nelle aree di realizzazione dell'opera.

INCONTRO CON PAOLO PENNESI

DIRETTORE INL

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

di Adriana Apicella



L'evento nefasto accaduto a Firenze lo scorso febbraio ha acceso i riflettori su tutte le annose problematiche legate alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Tra i punti evidenziati dalla Ministro Calderone il rendere la sicurezza sul lavoro una materia obbligatoria nelle scuole, tema tra l'altro al quale lei è molto favorevole. Ma nonostante il maxiconcorso scuola non sembra sia stata contemplata questa materia tra le discipline...pensa ci possa essere uno spiraglio? Oppure si dovrà sperare che progetti extrascolastici proposti da esperti vengano compresi e introdotti nei programmi dei singoli istituti, a discapito dell'obbligatorietà che dovrà ancora attendere? In sintesi, quanto tempo ci vorrà per ottenere finalmente questo risultato?

"In riferimento alla possibilità di prevedere forme di integrazione dei programmi di studio, incentrati e finalizzati alla diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, l'INL pochi mesi fa, ha proposto di prevedere, nell'ambito dell'in-

segnamento dell'Educazione Civica, anche lo studio delle problematiche legate alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di educare lo studente (di qualsiasi grado ed età) alla cultura della prevenzione, nell'ottica di formare individui (futuri lavoratori o datori di lavoro) più consapevoli dell'importanza di affrontare in modo corretto il problema del rischio sul lavoro.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha inoltre partecipato alla sottoscrizione del Protocollo d'intesa del 26 maggio 2022 con il Ministero dell'Istruzione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, finalizzato a disciplinare proposte progettuali, educative e didattiche, volte a rendere pienamente efficace l'azione di sensibilizzazione sulle tematiche e sui valori, della salute e sicurezza in ogni ambiente di vita, studio e lavoro per coloro che operano nella realtà scolastica, in continuità con le esperienze già realizzate a livello nazionale e territoriale, concordando

sull'importanza di promuovere programmi per la più efficace diffusione della cultura e dei valori della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'ambito delle attività riconducibili al suddetto Protocollo, è stata organizzata una giornata di sensibilizzazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro il 30 maggio del 2023 presso l'Istituto Tecnico Industriale Statale Enrico Fermi di Roma, durante la quale alcuni rappresentanti delle Amministrazioni coinvolte nel Protocollo hanno incontrato gli studenti, fornendo loro esempi pratici sull'argomento e riportando le testimonianze di due lavoratori che hanno subito infortuni sul lavoro.

Inoltre l'INL svolge da sempre attività di prevenzione e promozione della legalità presso gli Istituti scolastici con iniziative rivolte agli alunni quali future generazioni di lavoratori e datori di lavoro (funzione attribuita al personale ispettivo dell'INL dall'art. 8 del D. Lgs. n. 124/2004, richiamato dall'art. 2, co. 2, lett. e, del D. Lgs. n. 149/2015).

A titolo esemplificativo, nel corso del 2022, sono stati realizzati 103 incontri di informazione presso istituti scolastici distribuiti sull'intero territorio nazionale, al fine di illustrare le principali novità normative ed interpretative, approfondendo anche rilevanti questioni di carattere generale, connesse ai profili operativi in materia di lavoro e legislazione sociale, per un totale di 7.789 partecipanti, destinatari dell'iniziativa".

Sempre considerando l'episodio fiorentino, uno dei fattori critici di cui si è parlato è stato l'uso eccessivo del subappalto. È possibile evitare di cadere in queste trappole che purtroppo, come vediamo costantemente, possono rivelarsi mortali?

"Come ho già detto in altre sedi, questo è un alibi che non mi convince. Il ciclo dell'edilizia è sempre stato costituito da un meccanismo di appalti e subappalti: edificare un palazzo significa prevedere tutta una serie di lavorazioni specialistiche che per ragioni facilmente deducibili non possono fare capo a un'unica azienda, ma occorre necessariamente fare ricorso ad imprese specializzate in quelle determinate attività. Pertanto, è inevitabile che in cantiere possano facilmente ritrovarsi contemporaneamente imprese diverse. Ecco perché la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ha previsto che, nel caso in cui in cantiere sia prevista la presenza (anche non contemporanea) di

più imprese esecutrici, il coordinamento sia affidato ad una figura competente, il coordinatore della sicurezza che ha tra i suoi compiti quello di redigere un Piano di sicurezza e coordinamento (PSC). L'obiettivo del suddetto piano è quello di descrivere le fasi operative che verranno svolte nel cantiere, individuare tutte le eventuali fasi critiche del processo di costruzione e di conseguenza individuare le misure di prevenzione e protezione atte a ridurre i rischi derivanti dalle interferenze delle lavorazioni svolte da imprese diverse. Accade però che a volte in questi piani ci siano però carenze, oppure che vengano redatti in maniera approssimativa. Altre volte, seppur concepiti e compilati in maniera esauriente, non vengono rispettati in fase di esecuzione delle lavorazioni".

*nella foto
Paolo Pennesi Direttore INL*

Al lavoro tradizionale si aggiunge oggi quello supportato o attuato dall'utilizzo dell'intelligenza artificiale. Siamo preparati per non cadere in altre insidie?

"Dobbiamo essere necessariamente pronti in quanto i cambiamenti sono all'ordine del giorno. Ormai la strada da percorrere è quella se non si vuole restare "indietro". La digitalizzazione offre le potenzialità per esaltanti sviluppi innovativi negli ambienti di lavoro, ma presenta anche nuove sfide. Le innovazioni tecnologiche impattano sui modelli organizzativi. L'industria sta ripensando i processi e la propria organizzazione che impattano anche sui rapporti di lavoro e sulle forme contrattuali. Mettendo da parte gli evidenti vantaggi in termini di produttività che si avranno con l'utilizzo di tali sistemi, per contro le principali preoccupazioni in tema di SSL sono associate alla probabilità che i lavoratori debbano sostenere un aumento del carico di lavoro, orari di lavoro eccessivi o un equilibrio poco salutare tra vita privata e professionale.

Altro elemento da evidenziare è che i nuovi modelli organizzativi impattano anche sulla gerarchia delle responsabilità in materia di SSL. Un gran numero di lavoratori si gestisce



autonomamente o sono gestiti dall'intelligenza artificiale, creando incertezza in merito a chi sia responsabile della SSL e alle modalità della sua supervisione e regolamentazione. L'eccessivo affidamento sulla tecnologia potrebbe altresì causare una dequalificazione e rischi per la sicurezza. Occorre individuare quale sia il punto di equilibrio tra il datore di lavoro che intende implementare, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli strumenti che ritiene più opportuni e che gli offrano maggiori possibilità di profitto, e il lavoratore che non deve però essere pregiudicato dal loro uso. Se la nuova tecnologia rappresenta una minaccia o un'occasione dipenderà dalla nostra capacità di saper governare la nuova sfida sfruttando le opportunità che la stessa offre e facendo in modo che prevalga una visione incentrata anche sulle esigenze di salute e sicurezza dei lavoratori e non una visione incentrata solo e soprattutto sugli aspetti economici".

Secondo lei è preferibile parlare di cultura della prevenzione o di cultura del rischio?

"È necessario aumentare la consapevolezza e sensibilizzare tutti i soggetti in merito ai rischi presenti e alle misure di prevenzione e protezione adottate. Tra quelle di prevenzione rientrano anche i comportamenti sicuri dei lavoratori. Occorre aumentare il sapere, saper fare e saper essere. Occorre aumentare il sapere, saper fare e saper essere. Occorre promuovere la valutazione del rischio e le corrette ed efficaci misure di gestione per favorire l'obiettivo della riduzione degli infortuni sul lavoro. Non c'è prevenzione che tenga se prima non c'è la conoscenza dei rischi a cui si va incontro nell'attività lavorativa".

I dati Eurostat indicano che fronte incidenti mortali sul lavoro prima di noi c'è solo la Francia: 3,3 incidenti ogni 100mila lavoratori, In

Italia sono 2,6...sarebbe importante favorire pratiche di controllo visto che, tra l'altro, il piano di fabbisogno indica una mancanza di 2.600 esperti tra amministrativi ed esperti tecnici e del lavoro. Potrebbero bastare? Oppure, considerando che da poco si sono concluse le procedure per l'assunzione legate al vecchio concorso, se ne prevede un altro?

"Premetto che i nostri ispettori, come INL, dovrebbero entrare in gioco solo nella parte finale, quella legata al controllo. Serve innanzitutto un'organizzazione delle aziende che prevenga gli infortuni e le malattie professionali. Abbiamo richiesto almeno 500 tecnici in più (possibilmente anche 750), così da poter aumentare il numero delle ispezioni. Due anni fa avevamo appena 200 ispettori in tutto il Paese. Oggi il numero è quasi cinque volte di più: con l'ultimo concorso abbiamo infatti assunto e formato 700 nuovi ispettori tecnici. Noi svolgiamo circa 20-25mila interventi in un anno, ma le aziende con dipendenti in Italia sono circa 1,7 milioni. C'è una evidente sproporzione.





È sicuramente impossibile presidiare tutte le realtà produttive, ma forse in più però ci servirebbero, altrimenti non si riesce a fare un lavoro adeguato su un sistema produttivo fatto di piccole e medie aziende, come quello italiano".

Che cosa pensa dell'ipotesi di smembramento dell'INL proposto dalla Ministro Calderone?

"Non mi risulta affatto che ci sia tale ipotesi".

Mi può indicare tre ingredienti fondamentali per supportare la cultura preventiva della sicurezza sul lavoro?

"a) Sensibilizzare i diversi soggetti attraverso campagne come quella che sta per partire (campagna infortuni sul lavoro) che ha come l'obiettivo di analizzare gli infortuni al fine di migliorare le misure di prevenzione e protezione;

b) Aumentare la consapevolezza che la sicurezza non è un costo ma un investimento che dà valore aggiunto al prodotto e all'azienda;

c) Migliorare l'efficacia della formazione di tutti i soggetti per comprendere che ognuno contribuisce a rendere l'ambiente di lavoro più sano e sicuro".

Concludiamo con l'accordo Stato-Regioni che è in stand by da tempo. Si prevede una sua approvazione a breve termine?

"La domanda non dovrebbe essere posta all'INL, in quanto il Gruppo di lavoro all'uopo dedicato è coordinato dal Ministero del Lavoro. Ad ogni modo possiamo dire di essere in dirittura di arrivo con i lavori".



VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA



di Denise Ferrara

L'attesissimo **Accordo Stato Regioni** previsto per il 30 giugno 2022, è tutt'ora in fase di bozza e ci auguriamo prossimo alla pubblicazione. Svariati sono aggiornamenti e cambiamenti che costituiranno la base per la programmazione, progettazione e gestione della formazione futura. Le modifiche attese nascono dalla **Legge 215/2021** e segneranno una rivoluzione rispetto al passato, il tutto non scevro da perplessità applicative. Tralasciando tutti i dettagli trattati in bozza, **focalizziamo l'attenzione sul concetto di valutazione dell'efficacia della formazione** in fase lavorativa. Innanzitutto va chiarito che, tutti i percorsi formativi di sicurezza, dovrebbero avere come fine ultimo l'innalzamento, del tanto aleatorio, concetto della percezione del rischio, legato fortemente al fattore umano. Per poter ottenere l'obiettivo sperato, a fronte di una formazione efficace, connessa ad informazione ed addestramento adeguati e all'adozione di metodologie efficienti, è possibile raggiungere quello che, è realisticamente definibile come successo: la riduzione dei rischi aziendali.

È bene capire che valutare l'efficacia formativa, significa valutare gli obiettivi nel breve e nel lungo termine attraverso tre importanti indicatori: **analisi degli infortuni, valutazione comportamentale dei lavoratori ed applicazione delle misure di sicurezza nei luoghi di lavoro.**



DELLA FORMAZIONE

Dovremmo pertanto chiederci se si fa utilizzo di dpi, se si mettono in atto istruzioni, se sono applicate o meno le procedure di sicurezza, se vi è un tangibile abbattimento dei rischi ed un abbassamento degli infortuni (ove ce ne fossero), se sono applicati sistemi di controllo continui per i rischi stessi. Quest'analisi diventa pertanto un unicum, un processo valevole per ogni singolo specifico percorso formativo intrapreso e non potrà essere riutilizzato per altri corsi in quanto, a parità di obiettivi, farà fede il risultato eventualmente ottenuto. Restano vive, pertanto, perplessità, non tanto sulla valenza tecnica dell'applicazione di un tale processo, quanto sull'evidente difficoltà per quelle realtà industriali piccole e medie, non organizzate e poco inclini a trattare dati e indici numerici.

Sarà compito del tecnico esperto, volta per volta, accompagnare le aziende in un percorso che sembra spalancare sempre più le porte ad un SGSL aziendale. Non ce ne voglia a questo punto Winston Churchill se lo disturbiamo riprendendo un suo famoso aforisma: "Non sempre cambiare equivale a migliorare, ma per migliorare bisogna cambiare".

FORMAZIONE +

INFORMAZIONE +

ADDESTRAMENTO

EFFICACI



SOSTENIBILITÀ, ESG E GESTIONE DELLA COMPLIANCE AZIENDALE. I Sistemi di gestione Sicurezza sul Lavoro e i Modelli di Organizzazione e Controllo

Si può parlare di «ESG» nel mondo della salute e sicurezza sul lavoro? Sì, a condizione di comprendere come questo termine abbia un significato molto più ampio di quello che, in genere, si tende ad attribuirgli. La prima associazione va spesso al tema dell'ambiente. Ma in realtà il concetto di ESG, ovvero il concetto di sostenibilità abbraccia più fattori, pilastri fondamentali dell'agire umano e della prospezione del Lavoro, racchiusi nell'acronimo stesso: Environment (ambiente), Social (sociale), Governance (gestione). Fattori in completa simbiosi tra loro, socio-ecologici e socio-economici, finanziari, incentrati sulle persone, sullo sviluppo del benessere dell'uomo e sulla salvaguardia delle persone, dei diritti umani, della garanzia del lavoro dignitoso e sicuro, della tutela del pianeta.

Per raggiungere questi obiettivi, che potremmo definire obiettivi di sviluppo sostenibile, le Organizzazioni possono basarsi sulla sola Legislazione cogente oppure sviluppare un approccio attivo, e costruire una vera e partecipata identità sostenibile, implementando Norme e procedure di carattere Organizzativo e Volontario che richiameranno a sé anche tutti gli obblighi di Legge applicabili al contesto in cui la stessa opera. Una prima implementazione, quindi, verrebbe bene sostenuta dall'applicazione di un'efficace sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, di gestione ambientale, di gestione qualità, di gestione anticorruzione, di prevenzione del rischio fiscale, di responsabilità Sociale e di tutto quanto possa prevenire in ambito Aziendale, il rischio di esposizione a reati presupposto: tutto ciò significa integrare la responsabilità sociale e la sostenibilità nelle strategie e in tutti i processi aziendali.



di Marco Santapaola

Quali saranno i benefici apportati da questo approccio all'Organizzazione?

Migliore integrazione dei processi.

Analizzando le interazioni complessive dei processi attraverso l'approccio sistemico, il Management sarà in condizione di individuare più facilmente aree di miglioramento dell'efficienza dell'Azienda che si tradurrà in risparmi sui costi. Un efficiente controllo permetterà inoltre di ridurre le inefficienze, commettendo meno errori e conseguenti minori rilavorazioni, che possono contribuire a maggiori risparmi sui costi. Fornisce attendibili dati di riscontro per una valutazione del profilo di rischio.



Migliore visione decisionale.

Orientando le decisioni strategiche basandosi su dati di fatto, potrà essere possibile focalizzare meglio le risorse sulle specifiche aree, migliorando l'efficienza e incrementando i risparmi sui costi, operando meno prove ed errori alla ricerca della decisione ottimale.

Monitorando i processi oggetto di attenzione efficacemente, si riuscirà a quantificare il miglioramento avvenuto sulla base di dati oggettivi.

I modelli di business tradizionali hanno da sempre privilegiato la massimizzazione del margine di profitto rispetto a qualsiasi altro parametro.

Anche a scapito dei propri lavoratori e senza preoccuparsi troppo del loro impatto sulla comunità.

Questo approccio obsoleto oggi volge verso un cambiamento. Le organizzazioni del presente, ma con uno sguardo al futuro, danno sempre più spazio alla consapevolezza Sostenibile.

Evita disagi legali.

La scelta di pratiche responsabili dal punto di vista ambientale aiuta le aziende ad anticipare possibili normative legali future. Sempre più paesi e regioni stanno spingendo per nuove restrizioni a favore dell'ambiente; quindi, questo riduce i rischi operativi e può tradursi in un vantaggio competitivo.

Migliora l'employer branding.

Gli investitori, a causa delle pressioni dei consumatori, sono sempre più spinti a scommettere su società Stabili.

Secondo un rapporto pubblicato dalla rivista **Forbes nel 2018, oltre l'88% dei consumatori** intervistati su un campione di mille persone, **valuta positivamente marchi e aziende che dimostrano un forte controllo organizzativo, riportino performance di infortuni ZERO e contribuiscono attivamente ad aumentare la sostenibilità delle sue operazioni.**

Il vero valore aggiunto apportato dai modelli, sarà quello di far sì che il Sistema di gestione, nella sua integrazione, fornisca mezzi di Analisi alla Guida Aziendale, gestendo gli indicatori di processo quali elementi di analisi obiettiva, ottenendo quale effetto secondario, ma principale, un forte moltiplicatore di efficacia per le Azioni mirate a garantire la Salute e la Sicurezza sul lavoro.

IL D.LGS. 81/2008 E LA ISO 45001:2018. Efficace



di Giuseppe Canducci e Umberto Petrini

Una delle principali critiche che un datore di lavoro solleva durante i corsi di formazione e, in particolare, quando si illustrano le pesanti sanzioni penali previste a suo carico in caso di irregolarità in azienda, è la condizione di indagato e sospettato a prescindere, come se essere Datore di Lavoro fosse quasi esso stesso un reato.

In realtà spetta a noi professionisti in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro informarli che la stessa Legge, che prevede tale sistema sanzionatorio, ha suggerito una serie di strumenti a tutela dell'Azienda e dello stesso Datore di Lavoro.

Uno dei principali è stabilito dall'**art. 30 del D. Lgs. 81/08** che introduce i **Modelli di Organizzazione e Gestione** idonei ad avere **efficacia esimente** della responsabilità

amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al **D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**. Ma, per far comprendere bene l'importanza di questo concetto, dobbiamo obbligatoriamente fare un passo indietro e citare il codice penale, in particolare gli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni personali colpose) nonché la fonte del diritto penale: la **Costituzione** che specifica come la responsabilità penale sia personale.

Il panorama normativo, nel 2001, si arricchisce del sopra citato D. Lgs. 231 che ha introdotto una grande novità imponendo a carico dell'impresa una **responsabilità amministrativa/penale** in dipendenza di determinati **reati** commessi da propri amministratori, dirigenti, dipendenti o terzi mandatari qualora realizzati nell'**interesse o a vantaggio dell'impresa stessa**.



Il D.Lgs. 231 sovverte, dunque, il tradizionale principio *societas delinquere non potest* attribuendo al giudice penale la competenza a sanzionare, oltre che i soggetti (persone fisiche) che hanno materialmente commesso il reato, anche l'**ente** nell'interesse o a vantaggio della quale il reato sia stato com-



attuazione di un Modello di organizzazione e gestione

messo, ovvero il suo patrimonio. L'impianto sanzionatorio è molto importante e prevede sanzioni interdittive, pecuniarie e confisca.

Ciò, ovviamente, determina un (maggiore) interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Il Decreto 231 prevede la possibilità per l'ente di **sottrarsi** all'irrogazione delle relative sanzioni qualora, nonostante l'avvenuta commissione di un reato nell'interesse o vantaggio dell'ente, quest'ultimo abbia adottato, prima della commissione del fatto, un **modello organizzativo e di gestione ("MOG")** idoneo che funge pertanto da **esimente** rispetto alla propria responsabilità penale/amministrativa.

Ecco quindi l'opportunità, per le Società, di dotarsi di un M.O.G., previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/08 che è idoneo ad avere efficacia esimente se adottato ed efficacemente attuato: le Linee guida UNI-INAIL (SGSL) del 28 settembre 2001 o la UNI-EN-ISO 45001/2018 si presumono conformi ai requisiti per le parti corrispondenti.

A questo punto dobbiamo necessariamente analizzare il concetto di «modello di organizzazione e gestione» che troviamo nell'art. 2 del D.Lgs. 81/2008 portandoci a specificare che lo stesso modello non è obbligatorio e non vi può essere attività di vigilanza su di essi da parte degli enti di controllo; è promosso anche dall'ODV e adottarlo (o implementare il SGSSL nel caso ci si riferisca ad un sistema di gestione per la salute e sicurezza) non significa «di per sé» rispettare tutti gli adempimenti del D.Lgs. 81/2008. Ma sicuramente ha dei benefici nella sua attuazione, come ad esempio:

- Ottenere l'efficacia esimente della responsabilità amministrativa (art. 30 comma 1 D.lgs. 81/2008)
- Assolvere compiutamente l'obbligo di vigilanza posto in capo al datore di lavoro, in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite ai soggetti da lui delegati (art. 16 comma 3 D.lgs. 81/2008)
- Riduzione del tasso di tariffa, ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe (MAT), perché, congiunta con il meccanismo "bonus-malus", può determinare in alcuni casi uno sconto complessivo tra il 35-40% dei premi assicurativi INAIL, in funzione di diversi parametri.

Si aggiunge anche che, all'interno dell'azienda, si innesca un vero processo di miglioramento continuo in termini di:



- Controllo e mantenimento della conformità legislativa e costante monitoraggio delle norme riguardanti la SSL
- Approccio sistematico e preordinato alle emergenze derivate da incidenti, infortuni e malattie professionali

- Rapporto con i dipendenti, clienti e fornitori, attraverso la diffusione di chiare e condivise politiche aziendali per la SSL, nonché di codici etici e di comportamento

Quindi secondo le indicazioni della norma abbiamo almeno 3 modelli da poter seguire:

- 1) lo stesso art. 30 del D.Lgs. 81/2008
- 2) le linee guida UNI INAIL
- 3) la norma ISO 45001:2018

Prevede anche altri eventuali MOG ([...] indicati dalla commissione di cui all'art. 6), ma sicuramente solo la norma ISO 45001 è «certificabile» perché riconosciuta come «standard» internazionale». Gli altri modelli di gestione, costruiti sulla base delle linee guida Uni-Inail ed eventualmente quelli costruiti «semplicemente» sulle basi dell'art. 30 oppure il modello per le PMI costruito sulla base delle indicazioni della commissione consultiva sono invece «asseverabili» (per l'asseverazione si occupa anche di questo ANCORS in qualità di EBNU - ente paritetico).

Osserviamo ora le parti essenziali che costituiscono il quadro di riferimento con il quale costruire un M.O.G:

- ESAME INIZIALE: in cui si delineano le caratteristiche dell'ente
- DEFINIZIONE DELLA POLITICA DELLA SICUREZZA: l'assunzione da parte della direzione di precisi impegni in ordine alla salute e sicurezza.
- PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ: identificazione delle attività da svolgere. Valutazione dei rischi, interventi, etc..
- ATTUAZIONE: implementazione delle attività pianificate
- MONITORAGGIO: il controllo dell'efficace attuazione delle attività pianificate
- RIESAME DEL SISTEMA: il report del monitoraggio deve produrre un nuovo ciclo: PDCA

L'adozione di un M.O.G conforme a standard approvati (asseverati) o internazionalmente riconosciuti (certificabili) costituisce un elemento che esclude la colpevolezza dell'organizzazione in sé considerata, quando essa abbia posto

in essere «tutto» quello che poteva secondo la migliore scienza, esperienza e tecnica aziendale, in concreto esigibile per prevedere e prevenire eventi dannosi, nella fattispecie i cd «reati presupposto», tra i quali vi sono, come ricordato i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime.

Ma quindi quando un MOG non è efficacemente attuato? Quando mancano questi tre elementi specifici:

- 1) L'attività (obbligo) di vigilanza che deve essere attuata con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori. Nella sostanza è uno dei concetti cardine di tutto il sistema prevenzionistico del nostro ordinamento: vale a dire il «debito residuale» di sicurezza che rimane in capo al datore di lavoro e ai soggetti

soggetti apicali da lui delegati, in ogni caso. Per chiarire l'obbligo, il DL attraverso veri audit interni (verifiche periodiche) assolve immediatamente all'indirizzo dato.

2) Il sistema disciplinare che dovrà essere definito e formalizzato dall'Alta direzione aziendale e quindi diffuso a tutti i soggetti interessati: Datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, auditor/gruppo di auditor, organismo di vigilanza.

3) Il sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Qui si introduce l'ODV che è dotato di autonomi poteri ed ha come obiettivo quello di tutelare la società/ente nel processo penale, di generare valore aggiunto per la struttura aziendale ed ottenere il massimo coinvolgimento e partecipazione da parte di tutti gli stakeholders. Viene costituito dalla società/ente stessa ed ha come riferimenti il Codice Etico e il Modello Organizzativo che ne deriva.

Naturale conclusione di tutte le attività poste in essere per l'adozione ed efficace attuazione di un M.O.G sono le attività di «registrazione».

L'adozione di un MOG/SGSL è, in conclusione, un ottimo strumento di controllo dei processi interni dell'azienda, di monitoraggio della loro regolarità e del rispetto dei protocolli aziendali, di ripartizione di ruoli precisi e precise responsabilità. Permette inoltre, anche grazie agli Audit, l'individuazione di situazioni caratterizzate da criticità, permettendo interventi risolutivi prima dell'accadimento di problemi che porterebbero danni all'azienda sotto il profilo morale, economico e di prestigio sociale.



LO SPAZIO GIURIDICO

LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO E DEL PREPOSTO

Parte prima



di Alessandro Passaro

Responsabile Ufficio Legale A.N.CO.R.S.

Dal quadro normativo generale emerge la sussistenza in capo al datore di lavoro della posizione di garanzia (desunta dall'**art. 40 c.p.** laddove, in tema di nesso causale, si stabilisce che “non impedire un evento, che si ha l’obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”), ovvero quella situazione che sorge nel momento in cui la legge o altra fonte giuridica impone su determinati soggetti un obbligo di impedimento di eventi offensivi di beni altrui, la cui tutela è loro affidata in ragione di una situazione di particolare prossimità con il bene in oggetto e a causa dell’incapacità dei titolari di provvedere autonomamente alla loro protezione.

E infatti, *“il datore di lavoro è sempre e comunque responsabile per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l’integrità psico-fisica del lavoratore”*, principio enunciato dalla Cassazione secondo cui *“la responsabilità datoriale per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l’integrità psico-fisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, nell’ipotesi in cui esse non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all’art. 2087 c.c., costituente norma di chiusura del sistema antinfortunistico e che impone all’imprenditore l’obbligo di adottare, nell’esercizio dell’impresa, tutte le misure che - avuto anche riguardo alla particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti - siano necessarie a tutelare l’integrità psico-fisica dei lavoratori”*. (Cass. Civ. 27913/2020).

Oltre alla responsabilità diretta del datore di lavoro, il legislatore prevede un livello intermedio di responsabilità demandabile ai dirigenti e ai preposti.

Con il **D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 convertito**, con modificazioni, dalla **Legge 17 dicembre 2021, n. 215**, sono stati specificati alcuni ambiti di responsabilità sia in riferimento al datore di lavoro sia al preposto.



È stato stabilito l’obbligo per datore di lavoro e dirigenti (che organizzano e dirigono le attività secondo le attribuzioni e competenze conferite) di **individuare** il preposto o i preposti per l’effettuazione delle attività di vigilanza stabilite dall'**art. 19 del Testo Unico**, affidando ai contratti collettivi di lavoro la possibilità di stabilire la misura dell’emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività

di vigilanza affidate, ma anche prevedendo che il preposto non possa subire alcun pregiudizio per lo svolgimento della propria attività.

Il Legislatore è intervenuto sulla figura del preposto per meglio specificare le funzioni attribuite allo stesso che assume ora, nel contesto di gestione aziendale della sicurezza sul lavoro, un ruolo di primaria delicatezza e di assoluta centralità affianco al datore di lavoro e dirigente.

È stato stabilito, infatti, nell'ambito degli obblighi di cui all'articolo appena menzionato che, qualora il preposto rilevi comportamenti non conformi in merito alle disposizioni e alle istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti rispetto alle misure, ai dispositivi e agli strumenti di protezione collettiva e individuale, lo stesso è obbligato a intervenire per modificare il comportamento non conforme, provvedendo a fornire le necessarie indicazioni di sicurezza.

Se le disposizioni impartite dal preposto non vengono attuate e persiste l'inosservanza rilevata, il preposto ha l'obbligo di interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.

Al comma 1 dell'art. 19 è stata aggiunta la lettera f-bis che prevede, in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo accertata durante la vigilanza, **il dovere, se necessario**, di interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Ritengo, tuttavia, che vi sia una contraddizione in termini: o è un obbligo giuridico o non lo è: non può di certo essere un dovere discrezionale. Per assurdo laddove il preposto non lo ritenga necessario, l'obbligo viene meno!



IL TEOREMA DEL CANE ... L'ATTESA

di Paris Rijillo

Quanti lavori e professioni esistono? Una domanda alla quale non è facile rispondere... mestieri antichi e ormai quasi dimenticati che si fondono con professioni più moderne, addirittura futuristiche.



Mestieri e professioni più o meno amati che durano tutta la vita o altri di passaggio, in attesa di trovare di meglio.

Tutti però con un fattore in comune, IL TEOREMA DEL CANE.

Quando si parla di Sicurezza sul lavoro troppo spesso si usano termini tecnici, articoli di legge e altre nozioni che rischiano di non arrivare a tutti, ma la Sicurezza è un bene di tutti e quindi assolutamente deve essere semplice e compresa da tutti.

Il nostro linguaggio, il modo di parlare e relazionarci guardando chi ci sta di fronte, è tutto: quando parliamo con il nostro Medico usiamo alcuni termini, quando siamo a cena con amici ne usiamo altri, infine quando parliamo con i nostri animali, cani, gatti, pesci o galline che siano, parliamo in modo diverso. Però l'obiettivo è sempre lo stesso: farci capire da chi ci ascolta.

Il mio cane non parla, ma si fa capire!



Ogni giorno uscendo di casa per il mio lavoro, fra mille dubbi, ho una certezza: il mio cane Simba sarà lì ad aspettarmi al rientro, qualunque ora sia.

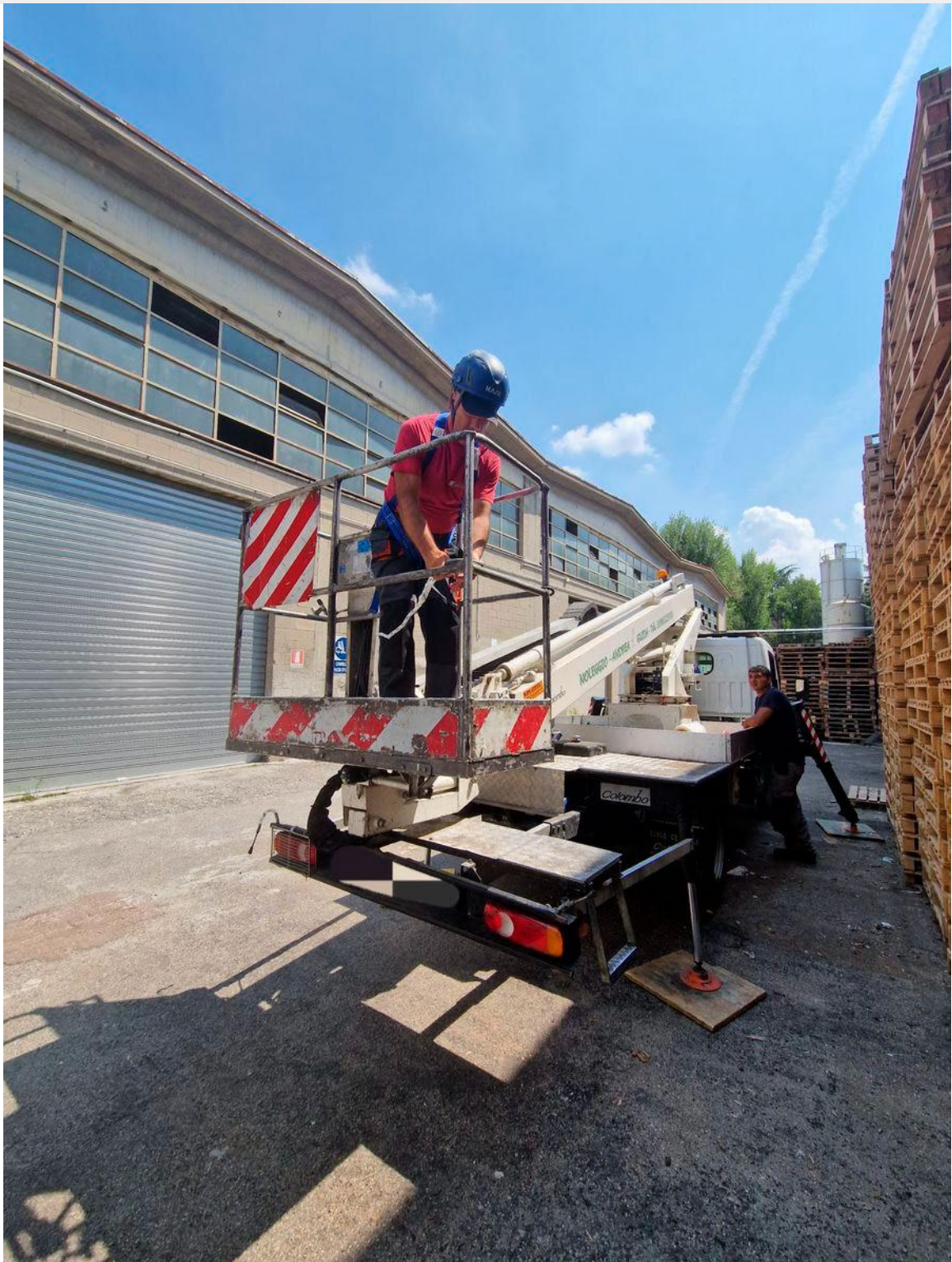
L'attesa appunto.

La Sicurezza sul lavoro, un tema così caro a noi addetti ai lavori, ci fa spesso dimenticare che quando siamo costretti a contare l'ennesima "morte bianca", rischiamo di dimenticarci di chi resta sospeso nell'attesa di un ritorno a casa che purtroppo non ci sarà.

Un padre, una mamma, un figlio, un fratello, un'amica, tutti usciti di casa per andare al lavoro e mai più tornati perché morti per il proprio lavoro.

Oltre le leggi, i regolamenti e ogni altra forma di sanzione e prescrizione, il concetto di **SICUREZZA SUL LAVORO**, deve andare oltre, deve essere un'altra forma di Amore, Amore verso sé stessi e verso gli altri.

**La SICUREZZA SUL LAVORO non può essere soltanto una legge.
Deve diventare una forma mentis, un nuovo modo di pensare, di agire.
Deve andare oltre il lavoro inteso solo come fonte di guadagno, oltre le
responsabilità di un Datore di lavoro.
Deve renderci tutti consapevoli che “lavorare in sicurezza” è un dovere nei confronti
di chi resta in attesa, i nostri cari, o semplicemente il mio cane ed il suo teorema.**



OBBLIGO ASSICURATIVO LEGATO AL MEZZO CHE SI USA

Il D.L. 184/2023 del 22 novembre 2023 in vigore dal 23 dicembre 2023 (che ha recepito la direttiva UE 2021/2118) stabilisce l'obbligo di assicurare con polizza RCA, la generalità dei veicoli a motore, compresi quelli che sono custoditi o circolano in aree private. Di fatto, il decreto legislativo modifica il comma 1 dell'art. 122 del Codice delle Assicurazioni Private (CAP), prevedendo l'obbligatorietà di un'assicurazione per la responsabilità civile verso i terzi, (come previsto dall'articolo 2054 del codice civile) dei veicoli a motore, azionati esclusivamente da una forza meccanica, che circolino sul suolo ma non su rotaia, con una velocità di progetto massima superiore a 25 km orari o un peso netto massimo superiore a 25 kg e una velocità di progetto massima superiore a 14 km orari, nonché di qualsiasi rimorchio destinato ad essere utilizzato con i veicoli di cui sopra, a prescindere che sia ad esso agganciato o meno. L'obbligo assicurativo viene quindi correlato all'idoneità del mezzo ad essere utilizzato conformemente alla sua funzione abituale cioè quella di mezzo di trasporto.



Il nuovo obbligo sembra dunque riguardare mezzi come carrelli elevatori, sollevatori telescopici, macchine operatrici in genere, se conformi alla loro funzione di mezzo di trasporto. Sembrano essere esclusi i trattori agricoli, in quanto, in base ad una direttiva comunitaria, sono da intendersi veicoli aventi la funzione di produrre energia agricola e non mezzi di trasporto. A tal proposito è ancora tutto in divenire, in attesa di chiarimenti normativi ufficiali.



di Tiziana Schiavo

LE GRANDI CERTEZZE FINO A IERI ERANO:

- 1) veicolo non targato che circola in area privata: in caso di incidente è coperto dalla polizza di responsabilità civile aziendale;
- 2) veicolo non targato che circola in aree private assimilate alle aree ad uso pubblico: in caso di incidente, potrebbe non essere coperto dalla RC aziendale. È opportuno che il veicolo sia targato e quindi assicurato per la RC Auto.

ANCHE PER LE AREE PRIVATE. CHE COSA CAMBIA?

COME STA CAMBIANDO?

Di fatto il concetto di area privata assimilata distinto da quella ad uso pubblico non è più il concetto cardine intorno al quale ruota il discrimine per decidere se debba operare la polizza RCA, piuttosto che la polizza RC aziendale.

L'attenzione oggi va posta sul fatto che il veicolo possa o meno essere atto a circolare. Stando così le cose, se dovesse accadere un incidente all'interno di aree aziendali recintate piuttosto che all'interno di cantieri a causa dell'utilizzo di un carrello elevatore o di un'altra macchina operatrice, entrambi non targati, visto che questi veicoli per loro natura sono atti a circolare, in assenza di polizza RC Auto, potrebbe essere molto problematica l'operatività della polizza di RC aziendale.



QUALI SONO LE POSSIBILI SOLUZIONI ALLA PROBLEMATICAZIONE?

Innanzitutto bisogna controllare che nella propria polizza RC aziendale non sia indicato quanto segue: "si intendono esclusi tutti i danni rientranti ai sensi della legge 990/1969". Se così dovesse essere, significherebbe che nel caso in cui un lavoratore dovesse fare male ad un altro lavoratore, in assenza di una polizza RCA, dovrebbero pagare in solido il proprietario e il conducente della macchina operatrice.

In attesa di ulteriori chiarimenti normativi, è ancora possibile, ai fini dell'adempimento degli obblighi indicati, la stipula, da parte di soggetti pubblici o privati, di polizze che coprono il rischio di una pluralità di veicoli secondo la prassi contrattuale in uso, quando utilizzati per le attività proprie, sempre che i veicoli siano analiticamente individuati nelle polizze, utilizzando magari il numero di telaio per identificarli.

Per evitare qualsiasi danno è sempre bene consultare l'assicuratore di fiducia così da trovare le possibili soluzioni.

QUALE ESPERIENZA PER UN LAVORATORE SICURO?

Il D.lgs. 81/08 all'art 2 comma 1 lettera n) definisce la prevenzione come un insieme di elementi dove l'esperienza gioca un ruolo fondamentale per diminuire, se non addirittura evitare, i rischi.

E difatti l'esperienza, vista come contenuto del vissuto del lavoratore esperto adatta ad essere trasferita ad un altro lavoratore, ha una valenza estremamente positiva, soprattutto se pensiamo all'obbligo di addestramento lavorativo riproposto dopo il decreto legislativo con l'entrata in vigore della **Legge 215/2021**.

Tuttavia, a volte, l'esperienza di cui il lavoratore esperto ritiene di esserne detentore, lo conduce ad un errore fondamentale ovvero all'illusione del controllo. Questo meccanismo psicologico porta gli individui a credere di avere un elevato grado di controllo sulla situazione e sovrastimare le probabilità di successo associate alla propria prestazione tale da poterne influenzare l'esito (**Langer, 1975**). Si tratta di una forma di sovrastima della fiducia che porta l'individuo a sottostimare il peso del caso e dei comportamenti messi in atto dagli altri e a sovrastimare, invece, il peso di alcuni fattori personali nella determinazione dell'esito finale. L'eccessiva e ingiustificata fiducia che viene attribuita a sé genera una sottostima del rischio di attività, anche quotidiane, nelle quali le persone ritengono di essere particolarmente abili e di avere esperienza.



di Gianni Maragna

Un altro fattore in grado di modulare la percezione del rischio è l'inclinazione all'ottimismo, o ottimismo irrealistico, ovvero la tendenza a pensare di avere meno probabilità rispetto agli altri di esperire eventi negativi nel corso della propria vita. Questo meccanismo psicologico porta le persone a credere che gli altri siano maggiormente esposti a un dato rischio di quanto non lo siano loro stesse, generando una sottostima del rischio (**Weinstein, 1980**).

Come aiutare i lavoratori ad orientarsi verso una maggiore sensibilità e percezione del rischio?

Adottando una buona capacità comunicativa nel lavoro come nella formazione. Per quest'ultima, anzi, è importante tener conto anche del valore e dell'impatto che hanno le immagini e i video durante il percorso formativo, utili a far vivere al lavoratore un'esperienza emotiva adatta a delineare quell'atteggiamento consapevole che mette in primo piano la sicurezza sul lavoro e la sua prevenzione.



NUOVI DECRETI PREVENZIONE INCENDI: DI CHE SI TRATTA

Si evolve la normativa sulla prevenzione incendi nei luoghi di lavoro tra semplificazioni e miglioramenti: focus sulla formazione degli addetti

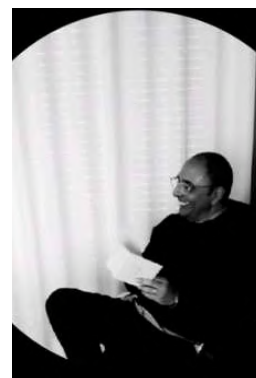
Publicati nel **Settembre 2021** e in vigore circa un anno dopo, i tre Decreti Ministeriali hanno cambiato il volto della prevenzione incendi nei luoghi di lavoro.

Il pacchetto dei tre decreti include: il **DM 1° Settembre 2021 Controlli**, che approfondisce i criteri di controllo e manutenzione di impianti e attrezzature antincendio, il **DM 2 Settembre 2021 GSA** che si sofferma sul servizio di prevenzione e protezione incendi e sulla gestione dei luoghi di lavoro in esercizio e in emergenza, con ampio approfondimento sulla formazione antincendio e infine il **DM 3 Settembre 2021 Minicodice**, che analizza gli aspetti prettamente legati alla valutazione rischio incendio.

Soffermiamoci sul DM 2 Settembre 2021 e sulle novità che questo ha apportato in merito alla formazione degli addetti (allegato III). Vengono individuati tre gruppi (livelli 1,2,3) riferiti ad attività e livelli di rischio crescenti da 1 a 3, sia per la formazione che per gli aggiornamenti.

Per le attività di livello 1 il DM prevede 4 ore di formazione (2 di teoria, 2 di pratica); per il livello 2 le ore sono 8 (5 di teoria, 3 di pratica); per il livello 3 le ore sono 16 (12 di teoria, 4 di pratica). Gli aggiornamenti per tutti i livelli sono previsti con cadenza quinquennale e la durata di questi è rispettivamente per i tre livelli di 2, 5 e 8 ore. Per la parte teorica è fruibile la modalità FAD sincrona, in presenza invece la parte pratica.

Ma per i corsi svolti prima dell'entrata in vigore del Decreto, che



*di Marco Gagliano
HSE/RSPP*

scadenza c'è da considerare?
Chiarisce la norma: formazione/aggiornamento da meno di 5 anni, da aggiornare entro i 5 anni; formazione aggiornamento da più di 5 anni alla data del 4 ottobre 2022, da aggiornare entro il 4 ottobre 2023.
L'auspicio di questo Decreto, come degli altri due contestuali, è di aiutare la normativa a liberarsi da dubbi interpretativi sull'argomento prevenzione incendi, puntando sempre ad un incremento della sicurezza a 360 gradi.



OBBLIGO DELLA PATENTE A PUNTI.

Di che cosa si tratta e chi è obbligato ad averla

Il Decreto PNRR 4, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 52 del 2 marzo 2024, introduce, a partire dal primo ottobre 2024, l'obbligo della patente a punti per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, individuati dall'articolo 89, comma 1, lettera a) del D.lgs.81/08 e s.m.i.

Il che significa che le imprese e i lavoratori autonomi dovranno richiedere la patente a punti alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, allegando i seguenti documenti:

1. **Certificato d'iscrizione alla CCIAA;**
2. **Dichiarazione dell'adempimento degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**
3. **Documento unico di regolarità contributiva (Durec);**
4. **Documento di valutazione dei rischi (Dvr)**
5. **Documento unico di regolarità fiscale (Durf).**

Non avranno l'obbligo di acquisire la patente a punti le imprese in possesso di una **certificazione Soa.**

Una volta accertati i requisiti, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro rilascerà la patente in formato digitale e in attesa del rilascio, le imprese e i lavoratori autonomi potranno lavorare nei cantieri, a meno che l'Ispettorato non disponga diversamente con una comunicazione ad-hoc.

Il documento verrà rilasciato con un punteggio iniziale di 30 crediti e subirà decurtazioni variabili a seconda della gravità della violazione:

- **Meno 20 crediti** per la morte di un lavoratore causata dalla responsabilità del datore di lavoro;

- **Meno 15 crediti** per un infortunio che causa l'inabilità permanente del lavoratore;

- **Meno 10 crediti** per le violazioni che portano alla sospensione dell'attività imprenditoriale, indicate nell'Allegato I del Testo Unico;

- **Meno 10 crediti** per un infortunio che causa l'inabilità temporanea del lavoratore;

- **Meno 7 crediti** per le violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI;

- **Meno 5 crediti** per l'impiego di lavoratori irregolari.

Per lavorare nei cantieri sarà necessario che sulla patente siano presenti almeno 15 crediti residui. Qualora l'impresa, al momento della decurtazione, fosse impegnata nella realizzazione di un lavoro che fa parte di un contratto di appalto o subappalto, potrà comunque portarlo a termine.

Chi ha subito le sanzioni, potrà recuperare fino a 15 crediti con la frequenza di corsi in materia di sicurezza.

Durante i prossimi mesi, monitoreremo l'iter parlamentare della conversione in legge del Decreto PNRR 4, perché è possibile che vi siano apportate modifiche.

Lu.Fer.



L'Ente Bilaterale Nazionale di Unione - EBNU - è l'Organismo Paritetico di riferimento della Contrattazione Collettiva di A.N.CO.R.S. e CIU.

L'ente lavora per garantire alle aziende italiane e ai lavoratori servizi di qualità, al fine di creare un contesto organizzativo più efficiente ed efficace con la consapevolezza che il lavoratore è al centro della performance dell'azienda.

Iscritta nel Repertorio Nazionale degli Organismi Paritetici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi del D.M. 171 del 11/10/2022 al numero 15 con Decreto Direttoriale n. 83 del 13 luglio 2023 ha la sua sede legale a Roma nella centralissima via Sistina al civico 121, dove lavora costantemente a fianco delle sedi provinciali e territoriali per garantire efficienza, efficacia ed equità nelle attività. Aderire all'EBNU significa investire per ottenere servizi di valore, fondati sull'equità tra azienda e lavoratore, che sono alla base delle nuove sfide competitive.

L'adesione si formalizza attraverso la sottoscrizione del Modulo, scaricabile dal sito istituzionale dell'ente e con il versamento della quota associativa.

Per favorire e finanziare le aziende, EBNU ha emesso l'**AVVISO 1**, una reale opportunità di vedere riconosciuto il contributo versato, traendone benefici concreti e immediati.

a cura della redazione

Con l'**AVVISO 1** e grazie al lavoro dei soggetti promotori e/o attuatori sarà possibile accedere ai fondi destinati alla bilateralità affinché datori di lavoro, dirigenti e lavoratori, possano partecipare attivamente allo sviluppo delle imprese delle quali sono parte integrante, oltre ad accedere a numerosi servizi, finanziati dall'EBNU stesso, senza alcun costo aggiuntivo né per le aziende né per i lavoratori.

Scegliendo tra le aree d'intervento specifiche e settoriali presenti nell'**AVVISO 1** (Formazione, Consulenza, HACCP, Certificazione Contratti, Asseverazione Sistemi di Gestione e MOG, Privacy, Crescita Professionale e Lavorativa, Servizio RLST) significa saper cogliere le esigenze di un mondo del lavoro in continua evoluzione che necessita, costantemente di competenze e di specializzazioni nuove.

I servizi erogati sono diretti ai datori di lavoro, dirigenti e lavoratori, compresi gli apprendisti e i collaboratori di qualsiasi tipo e natura purché partecipino attivamente allo sviluppo e all'operatività dell'azienda destinataria.

Per contatti ed informazioni vai su www.ebnu.it o invia una mail a info@ebnu.it

Le nostre Sedi



A.N.CO.R.S. in Italia ...

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI
E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



261

Clicca qui per vedere sul sito A.N.CO.R.S. tutti i 261 indirizzi delle sedi in Italia ...

ENTE DI FORMAZIONE ACCREDITATO ALLA REGIONE CAMPANIA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO
1 ASSOCIAZIONE N. 1 IN ITALIA - 180 SEDI TERRITORIALI

FORMARE FUTURO

A.N.CO.R.S.

Numero Verde **800.03.84.19**

CORSI DI FORMAZIONE SICUREZZA SUL LAVORO
CORSI HACCP - CORSI FONDI INTERPROFESSIONALI

TEL. 0828 843722 www.ancors.eu info@ancors.eu

TEL. 0828 1733270 www.formarefuturo.com info@formarefuturo.com

CONF ASSOCIAZIONI





MOLISE SICURO

+2 CREDITI RSPP
Per tutti i partecipanti al convegno

27 APRILE 2024

GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO
Sala della Costituzione della Provincia • Via Milano, 19-21 • Campobasso
9.00 - 13.00

- INQUINAMENTO DA CAMPI ELETTROMAGNETICI
- PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI





SALUTI INIZIALI

Dott. **Rocco M. del NERO** • Direttore INAIL Regione Molise
Presidente Rotary Club Campobasso

Ing. **Giovanni dell'AQUILA** • CEO e Founder UNILAB S.r.l.s.
Consigliere Nazionale A.N.C.O.R.S.

INDIRIZZI DI SALUTO

Ing. **Francesco ROBERTI** • Presidente Regione Molise

Dott. **Giovanni di SANTO** • Direttore Regionale ASREM

Dott. **Andrea di LUCENTE** • Assessore Ambiente e Sanità

Dott. **Ugo PUCA** • Vicepresidente Rotary Club Campobasso

Prof. **Angelo DEIANA** • Presidente Confassociazioni

TAVOLO DEI RELATORI

“ Inquinamento da Campi Elettromagnetici ”

Prof. **Giovanni M. PIACENTINO** • Fisico Nucleare, docente Universitario

“ Valutazione del rischio Campi Elettromagnetici ”

Ing. **Francesco SALIERNO** • Responsabile C.O.N.S.A.R.P. INAIL

“ Patente a punti nei cantieri e valutazione del rischio ”

Prof. **Luigi FERRARA** • Presidente A.N.C.O.R.S

MODERA

Dr.ssa. **Michela BATTISTA** • Responsabile prevenzione INAIL Molise

TAVOLA ROTONDA

Avv. **Giuseppe DE RUBERTIS** • Presidente Consiglio Ordine Avvocati Provincia di Campobasso

Dott. **Vittorio del CIOPPO** • Presidente Ordine Commercialisti Provincia di Campobasso

Dott. **Gaetano FASULO** • Direttore Ispettorato del Lavoro Molise

Arch. **Alessandro IZZI** • Presidente Ordine Architetti Provincia di Campobasso

MODERA

Dott. **Remo MANONI** • Direttore Generale UNILAB - Chimico Tossicologo

ANCORSNEWS

www.ancors.eu

