

NEWS MAGGIO 2017

LAVORI IN QUOTA: SCALE A PIOLI E SISTEMI A FUNI

L'art. 111 del D. Lgs. 81/08 detta i criteri per il concreto utilizzo delle singole attrezzature: le scale a pioli devono essere impiegate in condizioni di "limitato livello di rischio" e di "breve durata di impiego", oppure, in caso di caratteristiche esistenti dei siti non modificabili dal datore di lavoro. I sistemi a funi garantiscono il conseguimento di un livello di rischio accettabile sempre che si versi in condizioni di "breve durata d'impiego" nonché di caratteristiche esistenti dei siti non modificabili dal datore di lavoro.



I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

I modelli di organizzazione, gestione e controllo (MOG), normati dall'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, non sono uno strumento riservato soltanto alle grandi aziende come erroneamente si è soliti pensare, le sanzioni previste dalla normativa infatti, sia pecuniarie che interdittive, sono applicate a tutte le imprese.

Per le piccole e medie imprese esistono dei modelli organizzativi semplificati per l'organizzazione e la gestione della sicurezza.

Prima del D.Lgs. 231/2001, nel caso fosse compiuto un atto illecito, soltanto la persona fisica responsabile dell'atto stesso doveva rispondere penalmente del suo operato. Con l'introduzione del decreto invece, sia la persona fisica autrice dell'atto illecito che la società/impresa di appartenenza rispondono penalmente dell'illecito compiuto.

I VANTAGGI DELL'APPLICAZIONE DI UN MOG

La normativa prevede una possibilità di esenzione per gli enti che si impegnino volontariamente nella prevenzione dei reati. L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo non è obbligatorio, ma la sua applicazione comporta una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente se quest'ultimo, in sede giudiziaria, è in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La stesura di un "MOG 231" inoltre può favorire l'azienda nell'evitare l'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive, ridurre la possibilità di esclusione da appalti e sub-appalti pubblici, tutelare l'investimento dei soci e degli azionisti in relazione al danno economico dovuto all'attuazione dei reati nonché a tutelare l'immagine dell'azienda.

“Con l’introduzione del D.Lgs. 231/2001, sia la persona fisica autrice dell’atto illecito che la società/impresa di appartenenza rispondono penalmente dell’illecito compiuto”

STRUTTURA DEL MOG



Occorre innanzitutto precisare che non esiste un modello di organizzazione 231 valido per tutte le piccole e medie imprese, il MOG dovrà quindi essere predisposto di volta in volta in base alle caratteristiche di ogni singola azienda. Alcuni reati previsti dal D.Lgs. 231/01 che il modello di organizzazione, gestione e controllo di ogni azienda dovrebbe affrontare sono:

- Reati in danno e nei rapporti con la pubblica amministrazione.
- Reati societari.
- Reati contro la personalità individuale.
- Reati di abbandono e deposito incontrollato di rifiuti sul e nel suolo.
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni false all’autorità giudiziaria.
- Reati contro la vita e l’incolumità individuale (compresi reati legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

Contattaci

Ambienta Srl
Via G. Leopardi 31/E
52025 Monteverchi (AR)
055.9102708
info@ambienta.biz,
formazione@ambienta.biz
www.ambienta.biz

Ogni MOG è costituito da due parti. La prima, quella generale, fornisce informazioni sull’ente e l’attività che svolge, sulla normativa di riferimento, la funzione del modello adottato ed i suoi principi ispiratori, la composizione dell’organismo di vigilanza, le modalità di formazione obbligatoria del personale e le modalità di diffusione del modello all’interno dell’azienda e all’esterno.

La seconda parte invece deve contenere i reati presupposto ipotizzabili, le funzioni coinvolte, le modalità di commissione del reato e le procedure di controllo al fine di mitigare e gestire i rischi.

Tutto ciò deve essere corredato dal sistema disciplinare, dal regolamento dell’organismo di vigilanza e dal codice etico il quale deve essere riportato in un documento ufficiale firmato dal titolare e da cui dovrà emergere la volontà e l’impegno a prevenire la possibilità che tutti i soggetti aziendali possano commettere i reati individuati come presupposto.

LA CASSAZIONE INSISTE SULL’IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE

Grazie all’attività di formazione ed informazione vengono affidati ai lavoratori e a tutti i soggetti operanti nel sistema della prevenzione e protezione aziendale le conoscenze e le procedure necessarie per svolgere, nella massima sicurezza, i rispettivi compiti, riducendo e gestendo così i possibili rischi. Con due recenti sentenze la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sull’importanza che questa attività ricopre nella gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro.

La sentenza n. 22147 del 26 Maggio 2016 afferma: *“In tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l’adempimento degli obblighi di informazione e formazione dei dipendenti, gravante sul datore di lavoro, non è escluso né surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro”. “Il conferimento a terzi della delega relativa alla*

relazione del documento di valutazione dei rischi, non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi ai lavori in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni",

La sentenza n. 51540 del 2 Dicembre 2016 afferma invece: *"il datore di lavoro è tenuto a rendere edotti i lavoratori dai rischi specifici cui sono esposti ed a fornire loro un'adeguata formazione in relazione alle mansioni e a cui sono assegnati".*

Andando indietro di qualche anno possiamo vedere come la suprema Corte si fosse già pronunciata sul ruolo dell'attività formativa e la sua rilevanza. Significativa è la sentenza n. 39888 del 23 Ottobre 2008: *"La condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione ed informazione del lavoratore e che abbia omissso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di lesione colposa aggravata dalla violazione delle norme antinfortunistiche"* e continua affermando *"Il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza, deve operare un controllo continuo e pressante per ottenere che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarsi, anche instaurando prassi di lavoro non corrette"*

Risulta chiaro come tali sentenze pongano l'accento su quanto previsto dal D.Lgs. 81/08: i lavoratori non svolgono un ruolo passivo, ma hanno un ruolo partecipativo alla realizzazione della prevenzione, una volta informati e formati adeguatamente dal datore di lavoro e dai loro rappresentanti, dovrebbero infatti riuscire a gestire opportunamente i rischi connessi allo svolgimento delle proprie mansioni.

SCALE PORTATILI CONFORMI ALL'ART. 113 DEL D.LGS. 81/08

Le scale portatili sono attrezzature utili per raggiungere posti di lavoro in quota, dotate di pioli o gradini sui quali una persona può salire, scendere e sostare per brevi periodi, possono essere trasportate e installate a mano senza l'ausilio di mezzi meccanici.

Quest'ultime possono essere divise in due famiglie in base al loro posizionamento in uso: in appoggio e non in appoggio, nella prima famiglia rientrano le seguenti tipologie: scale in appoggio semplice ad un solo tronco, scale in appoggio innestabile a più tronchi o all'italiana, scala in appoggio a sfilo a due o tre tronchi sviluppata a mano o con meccanismo a fune. Tra le scale non in appoggio invece rientrano le scale doppie a due tronchi autostabili che permettono la salita da un lato o dai due lati, scale movibili con piattaforma e sgabelli.

Le scale portatili possono essere ritenute conformi alla legislazione nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro quando il fabbricante la dichiara conformi al D. Lgs. 81/08 per fare ciò le scale devono rispondere a queste caratteristiche:

- Essere costruite conformemente alla norma tecnica europea Uni En 131 – 1 e 2;
- Essere dotate delle certificazioni previste dalla norma tecnica Uni En 131 – 1 e 2 emesse da un laboratorio ufficiale su richiesta del fornitore;
- Essere accompagnate da un foglio o libretto recante le informazioni sul tipo di prodotto, il corretto impiego dello stesso, la manutenzione e conservazione. Il libretto dovrà anche riportare gli estremi del laboratorio che ha effettuato le prove previste dalla norma tecnica Uni En 131 – 1 e 2, i numeri di identificazione dei certificati e la data del loro rilascio. Per finire dovrà esservi riportata anche una dichiarazione del fabbricante di conformità alla norma tecnica Uni En 131 – 1 e 2.

I CORSI IN PROGRAMMA A MAGGIO

- **Mercoledì 17 Maggio** orario 08.30-13.30 14.30-17.30 corso di formazione obbligatorio ai sensi dell'art. 37, comma 9, D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per ***addetti antincendio***.
- **Mercoledì 17 Maggio** orario 08.30-13.30 corso di aggiornamento obbligatorio ai sensi dell'art. 37, comma 9, D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per ***addetti antincendio***.
- **Lunedì 29 Maggio** orario 09.00-13.00 14.00-18.00 corso di formazione obbligatorio ai sensi dell'art. 73 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per ***addetti alla conduzione di trattori agricoli e forestali***.
- **Giovedì 15 e 22 Giugno** orario 09.00-13.00 14.00-18.00 corso di formazione obbligatorio ai sensi dell'art. 37, comma 9, D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per ***addetti al primo soccorso***.
- **Giovedì 22 Giugno** orario 09.00-13.00 14.00-16.00 corso di aggiornamento obbligatorio ai sensi dell'art. 37, comma 9, D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per ***addetti al primo soccorso***.
- **Martedì 20 Giugno** dalle 9.00 alle 13.00 corso di aggiornamento obbligatorio ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 per ***RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)***.

(I corsi potrebbero essere soggetti a rinvio nel caso non sia raggiunto il numero minimo di partecipanti.)