

NEWS OTTOBRE 2017

LE FASI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi è un obbligo a cui qualsiasi titolare deve adempiere. Essa consiste nel valutare i rischi presenti in azienda per la salute e la sicurezza prendendo in esame le possibili cause di infortuni o danni, la possibilità di eliminare i rischi e, in caso negativo, le misure di prevenzione e protezione che sono o dovrebbero essere in atto per tenere i rischi sotto controllo. L'esecuzione del VDR comprende 5 fasi fondamentali:

1. Individuazione e registrazione dei pericoli
2. Valutazione dei pericoli per determinare il livello di rischio
3. Individuazione delle misure di prevenzione e protezione
4. Attuazione delle misure
5. Monitoraggio e revisione

I tecnici di Ambienta Srl sono in grado di assistere il D.L. nella redazione del VDR

GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO NEI CONFRONTI DEI TIROCINANTI

Il tirocinio, nel corso degli ultimi anni, ha trovato una larga diffusione presso le aziende e gli enti pubblici causando alcuni problemi gestionali per i servizi di prevenzione e protezione e i consulenti a causa di una normativa molto articolata che in numerosi casi ha reso alquanto difficoltosa l'esatta ripartizione degli obblighi di sicurezza sul lavoro tra promotore e soggetto ospitante.

L'accordo Stato – Regioni del 25 maggio 2017 nasce con l'intento di superare queste criticità e garantire ai tirocinanti un effettivo livello di tutele preventive uguale a quello dei lavoratori dipendenti. Il provvedimento prevede infatti che i tirocinanti siano equiparati, ai fini della sicurezza sul lavoro, ai lavoratori subordinati (art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/08) deve quindi trovare applicazione il regime di tutela piena prevista dal D.Lgs.81/08.

Premesso che per poter attivare il tirocinio il soggetto ospitante deve essere in regola con la disciplina sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e con la normativa di cui alla legge n. 68/99 sui disabili, l'accordo Stato – Regioni va a ripartire ed elencare quelli che sono gli obblighi in capo al soggetto promotore e al soggetto ospitante:

OBBLIGHI DEL SOGGETTO PROMOTORE

- Supportare il soggetto ospitante e il tirocinante nella fase di avvio e nella gestione delle procedure amministrative.
- Informare preventivamente il soggetto ospitante sulla disciplina applicabile al tirocinio che dovrà osservare (quindi anche a quella relativa alla sicurezza sul lavoro).
- Individuare un tutor del soggetto promotore.
- Vigilare sullo svolgimento del tirocinio segnalando al soggetto ospitante il mancato rispetto degli obiettivi previsti dal piano formativo individuale (PFI).
- Segnalare ai servizi ispettivi competenti i casi in cui vi siano fondati motivi per ritenere che il tirocinante sia adibito ad attività non previste dal PFI o comunque svolga attività riconducibile a un rapporto di lavoro.
- Assicurare il tirocinante presso l'Inail e stipulare una polizza per responsabilità civile verso terzi. Tale copertura deve comprendere anche eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori del soggetto ospitante



rientranti nel PFI (talvolta la convenzione può prevedere che l'obbligo assicurativo sia traslato sul soggetto ospitante).

OBBLIGHI DEL SOGGETTO OSPITANTE

- Durante lo svolgimento del tirocinio il soggetto ospitante si trova nella posizione di garanzia di datore di lavoro per la sicurezza, con il conseguente obbligo di valutare i rischi tenendo conto della giovane età e dell'inesperienza e d'impiegare nel rispetto di quanto previsto dalla convenzione e dal PFI.
- Il soggetto ospitante ha l'obbligo di garantire al tirocinante l'informazione, la formazione, l'addestramento e la sorveglianza sanitaria, nonché luoghi di lavoro, DPI e attrezzature conformi alla vigente normativa (artt. 36, 37, 41 e seguenti, D.Lgs. 81/08)
- Il soggetto ospitante deve designare un tutor con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, individuato tra i propri dipendenti in possesso di competenze adeguate e coerenti con il PFI.

“Il soggetto ospitante ha l'obbligo di garantire al tirocinante l'informazione, la formazione, l'addestramento e la sorveglianza sanitaria, nonché luoghi di lavoro, DPI e attrezzature

conformi alla vigente normativa (artt. 36, 37, 41 e seguenti, D.Lgs. 81/08).”

Tra i compiti del soggetto ospitante vi è anche quello di redigere un documento di valutazione rischi che tenga conto dell'aggravamento dei rischi dovuto al fattore età, trattandosi di giovani quasi sempre alla loro prima esperienza nel mondo aziendale. A tal fine l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha pubblicato una serie di schede (facts n. 61IT, facts n. 62IT, facts n. 63I/ e facts n. 66IT) che possono essere considerate come delle linee guida sia per la valutazione dei rischi che per la predisposizione delle relative misure di sicurezza a beneficio dei giovani.

LA POSIZIONE DEL TUTOR

Nella definizione dei compiti del tutor prevista dal provvedimento è possibile rinvenire i tratti caratteristici della figura del preposto. Di conseguenza, dato che il tutor svolge funzioni di sovrintendimento e quindi di controllo operativo quest'ultimo dovrà frequentare un corso di formazione aggiuntivo per preposti della durata di 8 ore al fine di acquisire le conoscenze necessarie per vigilare correttamente sul tirocinante.

In conclusione è importante sottolineare che dal computo numerico ai fini dell'applicazione di particolari obblighi previsti D.Lgs. 81/08 restano esclusi i tirocinanti. Quest'ultimi dunque ad esempio non verranno considerati nel caso dell'obbligo d'indire almeno una volta l'anno la riunione periodica di prevenzione qualora siano occupati più di 15 lavoratori, o dalla facoltà del datore di lavoro di svolgere direttamente il ruolo di RSPP rientrando nei limiti numerici dall'allegato II.

Contattaci

Ambienta Srl

Via G. Leopardi 31/E

52025 Montevarchi (AR)

055.9102708

info@ambienta.biz,

formazione@ambienta.biz

www.ambienta.biz

LA CASSAZIONE CHIARISCE QUALI SONO I PARAMETRI PER DISTINGUERE IL NOLO A CALDO DAL SUBAPPALTO.

Il nolo a caldo è un istituto contrattuale che ha per oggetto la concessione in uso di una attrezzatura di lavoro e la prestazione lavorativa di un operatore specializzato, indispensabile per la conduzione/utilizzo dell'attrezzatura stessa. Negli ultimi anni sempre più imprese fanno ricorso a questo strumento determinando un dubbio per i professionisti del settore, ovvero, se l'impresa noleggiante possa essere equiparata a una seconda impresa esecutrice in cantiere con la conseguenza di dover applicare quanto previsto dall'art. 90, commi 3, 4 e 5, del D. Lgs. 81/08. La sentenza della Cassazione penale n. 23604/2009 pone chiarezza a tale quesito.

“Di recente ha trovato notevole sviluppo, per la convenienza degli imprenditori a disinvestire in macchinari di cui non fanno uso continuativo, ma solo saltuario. Nella pratica va distinto il nolo a freddo dal nolo a caldo.

Con il primo viene locato il solo macchinario; con il secondo oltre al macchinario, il locatore mette a disposizione dell'imprenditore anche un proprio dipendente con una specifica competenza nel suo utilizzo.

Anche in tale caso, comunque, il lavoro si presenta con carattere di accessorietà rispetto alle prestazioni principali costituite dalla messa a disposizione del bene.

Rilevante, ai fini che qui interessano, è la distinzione tra nolo a caldo e contratto di appalto (artt. 1655 c.c. e ss.).

In tale ultimo caso l'appaltatore si impegna con il committente a compiere un'opera ed a tale fine deve organizzare i suoi mezzi di produzione ed il lavoro.

Nel nolo, invece, il locatore mette solo a disposizione il macchinario ed, eventualmente, l'addetto al suo utilizzo, senza alcuna ingerenza nella attività produttiva e della sua organizzazione.

In caso di appalto di un'azienda, la normativa sulla prevenzione infortuni pone a carico dei due imprenditori coinvolti nel lavoro, obblighi di coordinamento delle loro attività al fine di organizzare ed attuare le misure di prevenzione infortuni, anche attraverso un'opera di informazione dei lavoratori dei rischi a cui sono esposti (Art. 26 D.Lgs. 81/08).”

Tale orientamento è stato poi successivamente confermato con le sentenze n. 34327/2009, n. 41791/2009 e n. 109/2012. Con quest'ultima la Suprema Corte introduce un altro elemento chiarificatore affermando che:

“La Corte di Appello ha pure rilevato che nel caso si era verificata la violazione degli obblighi di prevenzione connessi all'utilizzo della piattaforma, così come specificati anche nel manuale di istruzioni; e che risultava che l'imputato avesse ricevuto adeguata formazione sull'utilizzo della gru. La Corte territoriale ha precisato che il soggetto titolare dell'impresa che noleggia macchinari e che mette a disposizione anche il manovratore, non assume nei confronti dei lavoratori alle dipendenze dell'appaltatore, una posizione di garanzia in relazione ai rischi connessi all'ambiente di lavoro; e che non di meno, risponde ai danni connessi all'oggetto principale dell'obbligazione, cioè al funzionamento della macchina. Il Collegio ha quindi considerato – conformemente all'orientamento espresso dalla Corte regolatrice al riguardo: vedi Cass. Sez. 4, Sentenza n. 23604 del 05/03/2009, dep. 05/06/2009, Rv. 244216 – che in caso di noleggio a caldo, che si ha qualora il locatore metta a disposizione dell'imprenditore anche un proprio dipendente, tali obblighi protettivi riguardano specificamente il manovratore, il quale risponde dei danni connessi al funzionamento della macchina.”

In sintesi dunque è corretto affermare che in caso di nolo a caldo l'impresa noleggiante non risulta obbligata al raggiungimento di uno scopo specifico in quanto si limita esclusivamente a mettere a disposizione l'attrezzatura di lavoro e l'addetto al suo utilizzo. Viceversa, se all'operatore dell'attrezzatura dipendente dell'impresa noleggiante fosse affidata una lavorazione da eseguire in piena autonomia, il contratto di nolo a caldo non è tale ma deve essere considerato un vero e proprio contratto di subappalto.

ALLEGATO: NOTA SU DPR 120/2017 TERRE E ROCCE DA SCAVO

I CORSI IN PROGRAMMA DA OTTOBRE:

- **Giovedì 25 Ottobre** 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**.
- **Giovedì 25 Ottobre** 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**.
- **Sabato 28 Ottobre** orario 09.00-13.00 14.00 -18.00 corso di **primo soccorso pediatrico**.
- **27 e 31 Ottobre, 07 Novembre** orario 14.00 alle 18.00 corso di **aggiornamento** obbligatorio ai sensi degli artt. 37, 73 del D.Lgs. 81/08 per **addetti alla rimozione, smaltimento e bonifica amianto**.
- **Lunedì 06,13, 20 e 27 Novembre** orario 09.00-13.00 14.00 alle 18.00 corso di **formazione** obbligatorio ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 per **RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)**.
- **Lunedì 20 e 27 Novembre** dalle 14.00 alle 18.00 corso di **aggiornamento** obbligatorio ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 per **RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)**. (Le aziende con meno di 50 dipendenti dovranno scegliere soltanto una delle due date in base alla propria disponibilità ed ai temi di maggiore interesse.)
- **Mercoledì 08 e 15 Novembre** dalle 08.00 alle 14.00 corso di **formazione** obbligatorio ai sensi dell'art. 73 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **addetti alla conduzione di carrelli elevatori**.
- **Mercoledì 08 Novembre** dalle 08.00 alle 12.00 corso di **aggiornamento** obbligatorio ai sensi dell'art. 73 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **addetti alla conduzione di carrelli elevatori**.
- **Giovedì 09 e 16 Novembre** 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 16 Novembre** 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**.

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