

NEWS NOVEMBRE 2017

DAL 12 OTTOBRE NUOVI OBBLIGHI PER IL DATORE DI LAVORO:

Il 12 Ottobre ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera r) del D.Lgs. 81/08 è entrato in vigore l'obbligo per i datori di lavoro di comunicare all'INAIL e all'IPSEMA, e attraverso i due istituti, al SINP, gli infortuni con assenza di almeno un giorno entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico. Questa previsione si affianca all'obbligo già esistente di comunicare gli infortuni che comportino un'assenza superiore a tre giorni.

In caso di inadempienza le sanzioni per il datore di lavoro ed il dirigente sono una multa da 1096,00€ a 4932,00€ per gli infortuni superiori a tre giorni, ed una da 548,00€ a 1972,80€ per quelli superiori ad un giorno.

TABAGISMO SUL LAVORO: IL DATORE DI LAVORO DEVE VALUTARLO?

Il divieto di fumo previsto dall'art. 51 della legge n. 3 del 16 Gennaio 2003 e dal D.P.C.M. 23 Dicembre 2003 si applica ai locali ed esercizi chiusi, aperti a utenti o al pubblico, nonché ai luoghi di lavoro non aperti al pubblico (ad esempio gli uffici o i magazzini).

Inoltre, in tutti i luoghi di lavoro dove siano impiegati lavoratori subordinati (o a questi assimilabili), il divieto di fumo sussiste primariamente per effetto dell'obbligo di osservanza della normativa di igiene del lavoro (D.Lgs. 81/08, artt. 237 e seguenti).

Nel corso degli anni la giurisprudenza con varie sentenze ha riconosciuto che l'esposizione al fumo passivo costituisce uno specifico fattore di rischio professionale e determina, di conseguenza, l'obbligo per il datore di lavoro di individuare idonee misure di prevenzione e protezione, con particolare riguardo a quelle inerenti la salubrità degli ambienti di lavoro.

La Corte costituzionale con la sentenza n. 399 del 11/12/1996 afferma che la salute è un bene primario che assurge a diritto fondamentale della persona e impone piena ed esaustiva tutela operante sia in ambito pubblicistico che nei rapporti di diritto privato, quindi, qualora si prospetti una incompatibilità tra il diritto alla tutela della salute del singolo (costituzionalmente protetto), e i liberi comportamenti altrui che non hanno una diretta copertura costituzionale, come la libertà di fumare, deve ovviamente darsi prevalenza al primo.

Anche se la normativa di igiene del lavoro non regola dettagliatamente ogni fattore di rischio professionale, secondo la Corte, "è preciso compito del datore di lavoro e degli altri soggetti facenti parte del SPP attivarsi per verificare che in concreto la salute dei lavoratori sia adeguatamente tutelata, trovando le misure organizzative sufficienti a conseguire il fine della protezione dal fumo passivo in modo conforme al principio costituzionale dell'art. 32.", di modo che la tutela preventiva dei non fumatori nei luoghi di lavoro può ritenersi soddisfatta quando, "mediante una serie di misure adottate secondo le diverse circostanze, il rischio derivante dal fumo passivo, se non eliminato, sia ridotto ad una soglia talmente bassa da far ragionevolmente escludere che la loro salute sia messa a repentaglio."

Secondo la normativa vigente il fumo di sigaretta rientra a pieno titolo tra gli agenti chimici pericolosi (ex art. 222, comma 1, numero 3, del D.Lgs. 81/08), il che impone un'azione adeguata di valutazione del rischio.



Con l'interpello n. 15 del 24 Ottobre 2013, il Ministero del Lavoro si è espresso ritenendo che alle sigarette elettroniche il divieto di fumo non sia applicabile, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di vietarne l'uso nell'ambito della propria organizzazione.

Laddove l'uso delle sigarette elettroniche sia consentito ciò può avvenire "solo previa valutazione dei rischi, ai sensi delle disposizioni vigenti. La suddetta valutazione dovrà tenere conto del rischio cui l'utilizzatore della sigaretta elettronica può esporre i lavoratori, in ragione delle sostanze che possono essere inalate, a seguito dei processi di vaporizzazione (nicotina e sostanze associate)".

ALCUNE SENTENZE DELLA CORTE DI CASSAZIONE PENALE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA

CASSAZIONE PENALE, SENTENZA N. 19030 DEL 20 APRILE 2017: INSUFFICIENTE VALUTAZIONE DEI RISCHI

La normativa prevenzionistica impone al datore di lavoro l'obbligo di analizzare ed individuare, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda. Nonché di redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08. All'interno di quest'ultimo devono essere indicate le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Una valutazione incompleta com'anche una carente individuazione delle misure di prevenzione può essere considerata un'omissione della valutazione.

Contattaci

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

CASSAZIONE PENALE, SENTENZA N. 23089 DEL 11 MAGGIO 2017: RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Secondo la suprema Corte in tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva (interesse o vantaggio) sono alternativi e concorrenti tra loro e devono essere riferiti alla condotta anziché all'evento in sé. Il requisito dell'interesse ricorre quando l'autore del reato abbia consapevolmente violato la normativa allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre il requisito di vantaggio sussiste qualora la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi e un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto.

CASSAZIONE PENALE, SENTENZA N. 30115 DEL 15 GIUGNO 2017: SICUREZZA DEL LAVORO. RIPARTIRE COMPETENZE

Il conferimento delega di funzioni non comporta di per sé l'esclusione dell'obbligo di vigilanza del datore di lavoro sul corretto svolgimento delle funzioni affidate a quest'ultimo. Il responsabile delegato della sicurezza d'altro canto ha l'obbligo di vigilare costantemente e attentamente sulla disponibilità delle attrezzature idonee per gli operai, e informare il datore di lavoro di eventuali carenze. Il preposto infine è colui che deve monitorare l'esecuzione dei lavori e l'osservanza delle misure di sicurezza segnalando situazioni di pericolo per l'incolumità dei lavoratori nonché di impedire prassi lavorative "contra legem".

I CONTROLLI DEGLI IMPIANTI ELETTRICI

Il D.Lgs. 81/08 ha mantenuto le disposizioni del DPR 462 del 22 Ottobre 2001 in materia di verifiche periodiche degli impianti e delle apparecchiature elettriche. Con l'articolo 86 però è stato introdotto un'ulteriore regime di controllo degli impianti elettrici e degli impianti di protezione contro le scariche atmosferiche a carico del datore di lavoro.

I controlli ai sensi dell'art. 86 del D.Lgs. 81/08 devono avere per oggetto tutto l'impianto elettrico, non solo l'impianto di messa a terra, oltre all'impianto di protezione contro le scariche atmosferiche. Quest'ultimi possono essere svolti da un tecnico qualsiasi che a giudizio del datore di lavoro sappia come condurli, pena la possibilità di non essere esente da colpa nel caso si dovesse verificare qualche infortunio.

Colui che effettua l'analisi può essere quindi un professionista, il responsabile tecnico di impresa abilitata ai sensi del D.M. 37/08, personale tecnico interno dell'azienda, personale tecnico esterno.

Non possono invece svolgere i controlli gli organismi individuati dal Ministero dello sviluppo economico per le verifiche periodiche ai sensi del DPR 462/01 ed il personale che lavora in tali organismi ai quali sono anche interdette le attività di progettazione, installazione e manutenzione nel settore degli impianti elettrici.

Si ricorda che gli interventi sull'impianto che esulano dalla manutenzione ordinaria possono essere eseguiti soltanto da un'impresa installatrice o da un ufficio tecnico interno abilitati ai sensi del D.M. 37/08. L'esito dei controlli deve essere verbalizzato e tenuto a disposizione dell'autorità di vigilanza. I controlli ai sensi dell'art. 86 del D.Lgs. 81/08 quindi non sostituiscono le verifiche ai sensi del D.P.R. 461/01.

I CORSI IN PROGRAMMA DA NOVEMBRE

- **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.)
- **Martedì 21 Novembre** dalle 14.00 alle 18.00 corso di **aggiornamento** obbligatorio ai sensi dell'art. 73 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **addetti alla conduzione di carrelli elevatori**.
- **Martedì 05 Dicembre** 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 **Preposti**.
- **Martedì 12 e Mercoledì 20 Dicembre** 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**.
- **Mercoledì 20 Dicembre** 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**.
- **Giovedì 14 Dicembre** orario 09.00-13.00 14.00-18.00 corso di formazione obbligatorio ai sensi dell'art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **lavoratori rischio basso**.
- **Giovedì 14 e 21 Dicembre** orario 09.00-13.00 14.00-18.00 corso di formazione obbligatorio ai sensi dell'art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **lavoratori rischio basso**.

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