

INFORMATIVA GENNAIO 2025

1) TIROCINANTI E SORVEGLIANZA SANITARIA

Il D. Lgs. 81/08 prevede che la sorveglianza sanitaria sia eseguita dal medico competente riferendosi alla valutazione dei rischi e considerando principalmente i rischi per la salute. Anche stagionali, stagisti e tirocinanti devono essere sottoposti a visita medica, prima dell'assunzione o prima dell'esposizione al rischio.



2) AZIENDE AGRICOLE E SICUREZZA

Ci sono ancora imprenditori che pensano che la loro attività sia esonerata dagli adempimenti relativi alla sicurezza sul lavoro: negozi, studi professionali, aziende agricole, ecc. Ovviamente questo non è vero. In particolare per queste ultime, nello scorso mese di luglio sono state effettuate varie ispezioni e alcune attività sono state sospese. Lavoro sommerso e irregolare, omesse visite mediche, omessa formazione, omessa valutazione dei rischi, mancata nomina RSPP, sistemi di videosorveglianza non autorizzati, macchine non a norma, ecc. Tutte le attività lavorative sono soggette al D. Lgs. 81/08, lavoratori autonomi e imprese familiari hanno però "degli sconti".



3) PREVEDERE USI SCORRETTI DI UNA ATTREZZATURA

Il datore di lavoro deve saper predire l'uso scorretto ragionevolmente prevedibile di una macchina o di un impianto o di una apparecchiatura. Purtroppo sui concetti di "prevedibile" e "ragionevole" gli esperti ci stanno ancora lavorando, ma il



fabbricante deve indicare tutti gli usi, ammessi e non ammessi e il datore di lavoro li deve prendere tutti in considerazione. Il datore di lavoro deve fornire adeguate informazioni ai lavoratori su come gestire ogni uso previsto o prevedibile, e deve dimostrare di averlo fatto. Vediamo alcuni esempi di comportamento involontario dell'operatore o uso scorretto ragionevolmente prevedibile della macchina. 1) perdita di controllo della macchina da parte dell'operatore (specialmente per le macchine portatili o mobili). 2) reazione istintiva di una persona in caso di malfunzionamento, incidente o guasto durante l'uso della macchina. 3) comportamento derivante da mancanza di concentrazione o noncuranza. 4) comportamento derivante dall'adozione della "linea di minor resistenza" nell'esecuzione di un compito. 5) comportamento risultante da pressioni per tenere la macchina in esercizio in tutte le

circostanze. 6) comportamento di alcune persone particolari (disabili, estranei, inesperti, ecc.). Si suggerisce al datore di lavoro di coinvolgere gli operatori per individuare eventuali usi scorretti (che portano ad esempio alla neutralizzazione di un dispositivo di protezione) che possono essere dunque ragionevolmente prevedibili.

4) CATTIVE ABITUDINI

La sentenza n° 23648 del 13/06/24 conferma l'obbligo del datore di lavoro di impedire l'instaurarsi di prassi di lavoro non sicure. In caso di infortunio di un dipendente, la condotta del datore di lavoro che non abbia sorvegliato sull'instaurarsi di una pericolosa prassi operativa integra il reato di omicidio o lesioni colpose



aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche. In pratica il datore di lavoro deve evitare che i lavoratori prendano l'abitudine di lavorare senza il rispetto delle regole antinfortunistiche, anche se si è sempre fatto così e non è mai successo niente! In caso di incidente il datore di lavoro è penalmente perseguibile. E' il datore di lavoro che decide come si deve lavorare e non i lavoratori.

5) PLANIMETRIE DI EMERGENZA

Le planimetrie di esodo/evacuazione da esporre, devono contenere informazioni rilevanti per la sicurezza antincendio degli occupanti della struttura. Le planimetrie devono essere esposte come segnaletica nelle aree pubbliche e nei luoghi di lavoro. Le planimetrie e quindi il Piano di emergenza, sono obbligatorie ove



sono occupati almeno 10 lavoratori, nelle attività soggette a controllo dei vigili del fuoco e nei luoghi di lavoro aperti al pubblico caratterizzati dalla presenza contemporanea di più di 50 persone, indipendentemente dal numero di lavoratori. Il Piano di emergenza e le relative planimetrie devono essere aggiornate in occasione di ogni modifica che possa alterare le misure di prevenzione e protezione; l'aggiornamento deve prevedere l'informazione dei lavoratori e il coinvolgimento degli addetti alla gestione dell'emergenza. Le planimetrie devono riportare almeno:

- a) le caratteristiche distributive del luogo, con particolare riferimento alla destinazione delle varie aree, alle vie di esodo e alle compartimentazioni antincendio
- b) l'ubicazione dei sistemi di sicurezza antincendio, delle attrezzature e degli impianti di estinzione
- c) l'ubicazione degli allarmi e della centrale di controllo
- d) l'ubicazione dell'interruttore generale dell'alimentazione elettrica, delle valvole di intercettazione delle adduzioni idriche, del gas e di altri fluidi tecnici combustibili
- e) l'ubicazione dei locali a rischio specifico
- f) l'ubicazione dei presidi ed ausili di primo soccorso
- g) i soli ascensori utilizzabili in caso di incendio (se presenti).

Particolare attenzione dovrà essere posta nel soccorso di persone disabili o con esigenze speciali in emergenza.

6) IL FATTORE UMANO E' UTILE O PERICOLOSO?

Troppo spesso si legge che l'80% degli incidenti sul lavoro è dovuto al fattore umano. Ma spesso però il fattore umano deve essere considerato positivamente. Vediamo alcuni esempi.

In caso di incendio, un lavoratore potrebbe trovare una via di fuga alternativa e non prevista nei piani di emergenza, salvando se stesso e i colleghi. Una persona può notare un rumore insolito

in una macchina, indicando un possibile guasto imminente e fermarla per la manutenzione preventiva. In mancanza di una attrezzatura specifica, un lavoratore può improvvisare uno strumento sicuro utilizzando materiali disponibili. Se i membri del gruppo credono fermamente che le proprie misure di sicurezza siano efficaci, saranno più propensi a seguirle rigorosamente. Gli esseri umani non sono solo fonte di errori nei sistemi di sicurezza, ma spesso rappresentano la chiave per correggere i difetti tecnici e organizzativi. Con la giusta formazione e consapevolezza, possiamo trasformare i nostri limiti cognitivi in strumenti di vantaggio, migliorando la sicurezza e l'efficienza al lavoro. Riconosciamo quindi il ruolo essenziale del fattore umano e lavoriamo per potenziarlo, creando ambienti di lavoro più sicuri e resilienti.



7) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In ogni ambiente di lavoro è essenziale dire quello che deve essere fatto, chi lo deve fare e come, quando e in che tempi. Nell'indicare CHI occorre specificare proprio il nome del lavoratore o dei lavoratori che vi devono provvedere. Nello specificare il COME possono essere utili istruzioni verbali e scritte, libretti di uso e manutenzione, procedure, foto esplicative, ecc. Una buona organizzazione permette di:

- DIRE QUELLO CHE SI FA (utilizzando per esempio anche piani di formazione e manutenzione, procedure, istruzioni operative, ecc.)
- FARE QUELLO CHE SI DICE, attuazione e registrazione (verbali di formazione, registro delle manutenzioni, schede di lavoro, liste di controllo, ecc.)
- VERIFICARE DI AVER FATTO CIO' CHE SI DICE sorveglianza e controllo degli obbiettivi.

Particolare attenzione andrà posta nell'affissione di idonea segnaletica, gestione delle emergenze, gestione dei DPI, affidamento di lavori e DUVRI, gestione dei permessi di lavoro.

PROCEDURE

- 1.
- 2.
- 3.



8) PREPARAZIONE E COMPETENZA

Il datore di lavoro che sceglie in maniera non oculata un soggetto a cui affidare un incarico, un compito, una mansione o un lavoro, ne risponde penalmente completamente. La persona scelta che non si sente preparato a svolgere una certa funzione non dovrebbe assumerla. Per ogni lavoro occorre essere idoneo, competente e capace. Questo tipo di colpa si chiama "colpa per assunzione" e riguarda chi cagiona un evento dannoso

essendosi assunto un compito che non è in grado di svolgere secondo il livello di diligenza necessario. Il lavoratore che non è o non si ritiene in grado di compiere una attività, deve rifiutarne lo svolgimento perché diversamente se ne assume la responsabilità.





CORSI DI FORMAZIONE

Descrizione	Destinatari	Periodo
Corso per lavoratori, parte generale per <u>tutte</u> le imprese (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Lavoratori appena assunti o comunque privi di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	In e-learning su piattaforma Protecno
Corso per lavoratori, parte specifica SOLO RISCHIO BASSO (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Lavoratori appena assunti o comunque privi di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	In e-learning su piattaforma Protecno
Corso intero per RSPP in aziende a basso medio e alto rischio (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Datore di lavoro che assume l'incarico di RSPP per la propria azienda	Inizio 08/01/24 (FAD)
Corso intero per RLS aziendale (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08)	Lavoratore dipendente eletto dagli altri lavoratori	Inizio 09/01/25 (FAD)
Corso intero per preposti aziendali (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Caporeparto o lavoratore con compiti di controllo e coordinamento	Inizio 10/01/25
Corso di aggiornamento per RSPP in aziende a basso medio e alto rischio (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Datore di lavoro che assume l'incarico di RSPP per la propria azienda	Inizio 13/01/24 (FAD)
Corso di aggiornamento per preposti aziendali (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Caporeparto o lavoratore con compiti di controllo e coordinamento	Inizio 14/01/25
Corso per lavoratori, parte specifica (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Neoassunti	Inizio 15/01/25
Corso per lavoratori, aggiornamento per tutte le imprese (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Lavoratori in possesso di precedente attestato in scadenza	Inizio 16/01/24 (FAD)
Corsi di formazione su commissione di qualsiasi tipo	Aziende che intendono organizzare corsi presso la propria sede	In qualunque periodo

Visitate il nostro sito!