

SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS! – NEWSLETTER N.251 DEL
12/04/16

SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS! – NEWSLETTER N.251 DEL
12/04/16

INDICE

Le “Frequently Asked Questions” di Sicurezza Sul Lavoro – Know Your Rights! – N.12

Infortunio e malattia professionale: quali differenze?

Infortunio sul lavoro: l’abnormità della condotta del lavoratore come causa di esclusione della responsabilità del datore

La gestione di sicurezza e salute per la forza lavoro in età avanzata

Indicazioni tecniche sui sistemi di protezione individuale dalle cadute

Il nuovo Regolamento europeo sui DPI

Invito ancora tutti i compagni della mia mailing list che riceveranno queste notizie a diffonderle in tutti i modi.

La diffusione è gradita e necessaria. L’obiettivo è quello di diffondere il più possibile la cultura della salute e della sicurezza e la consapevolezza dei diritti dei lavoratori a tale proposito.

L’unica preghiera, per gli articoli firmati da me, è quella di citare la fonte.

Marco Spezia

ingegnere e tecnico della salute e della sicurezza sul lavoro

Progetto “Sicurezza sul Lavoro! Know Your Rights”

Medicina Democratica

sp-mail@libero.it

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100007166866156>

<http://www.medicinademocratica.org/wp/?cat=210>

LE “FREQUENTLY ASKED QUESTIONS” DI SICUREZZA SUL LAVORO – KNOW YOUR RIGHTS! – N.12

Nella mia attività di diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, spesso sono chiamato, da lavoratori o associazioni sindacali di base, a svolgere delle vere e proprie “consulenze” (ovviamente del tutto gratuite) di ampio respiro, che poi

riporto, per condividere l'esperienza con tutti, nella mia newsletter, nella rubrica "Le consulenze di Sicurezza sul Lavoro – Know Your Rights!".

In qualche caso invece le richieste che mi pervengono non richiedono consulenze di ampio respiro, ma brevi e sintetiche risposte a domande su temi molto specifici e limitati.

Anche in questo caso mi sembra giusto e doveroso diffondere questi brevi consulenze che hanno la forma delle cosiddette "Frequently Asked Questions", facendo nascere su tale argomento una nuova rubrica della mia newsletter.

Ovviamente, per evidenti motivi di privacy e per non creare motivi di ritorsione verso i lavoratori o le associazioni che le hanno poste, riportando le domande ometto il nominativo del lavoratore e dell'azienda coinvolti.

Buonasera Marco,

ho bisogno di un tuo consiglio.

L'azienda metalmeccanica dove lavoro sta modificando le postazioni di autocontrollo per la validazione dei particolari prodotti nel reparto torneria, e precisamente vuole abolire i tavoli dove i dipendenti eseguono l'autocontrollo per circa 15 minuti ogni 2 ore, a volte se ci sono problemi anche più frequentemente.

La Direzione Aziendale, siccome ha notato che alcuni si dilungano con il cellulare, ha deciso di togliere le sedie, alzando i tavolini per costringere il dipendente a stare in piedi (io personalmente ne ho provato uno ed essendo alto 164 cm mi costringe a lavorare scomodo perché troppo alto).

Considera che il lavoro di tornitore è comunque abbastanza pesante, se poi non ci si può sedere neanche per fare i controlli, mi sembra esagerato. Secondo me l'azienda dovrebbe vigilare sui dipendenti che usano il telefono in modo improprio, ed eventualmente richiamarli.

Se non ricordo male un articolo sulla sicurezza dice che dove è possibile eseguire delle mansioni da seduto, bisogna permetterlo. Scusa ancora per il disturbo, grazie 1000 per la disponibilità.

Ciao,

da un punto di vista legislativo, quindi secondo il D.Lgs. 81/08 (Decreto) o norme giuridiche ad esso collegate, non esiste una prescrizione specifica circa il lavoro seduto rispetto al lavoro in

piedi.

Solo relativamente ai locali di riposo o refezione, il Punto 1.11.1.3 dell'Allegato IV del Decreto specifica che (obbligo sanzionabile) *“I locali di riposo devono avere dimensioni sufficienti ed essere dotati di un numero di tavoli e sedili con schienale in funzione del numero dei lavoratori”*.

Per quanto riguarda le postazioni di lavoro il Decreto fa genericamente riferimento alla necessità che le postazioni di lavoro rispettino i requisiti dell'ergonomia.

Già nell'ambito delle misure generali di tutela di cui all'articolo 15 (che però non è un articolo sanzionabile) il Decreto specifica al comma 1, lettera d) che:

“Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono [...] il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione [...]”.

Sempre a livello generale, l'articolo 71, comma 6 (sanzionabile) relativamente alle attrezzature di lavoro, stabilisce che:

“Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia”.

Inoltre il Punto 1.2.6 dell'Allegato IV del Decreto (anch'esso sanzionabile), stabilisce che:

“Lo spazio destinato al lavoratore nel posto di lavoro deve essere tale da consentire il normale movimento della persona in relazione al lavoro da compiere”.

Nell'ambito di tali obblighi legislativi di carattere generale, il datore di lavoro deve adottare misure di prevenzione per ottimizzare l'ergonomia dei posti di lavoro facendo riferimento a norme tecniche, buone prassi o linee guida.

Per quanto riguarda l'ergonomia nel settore metalmeccanico trovano applicazione le buone prassi definite dal “Manuale di raccomandazioni ergonomiche per le postazioni di lavoro metalmeccaniche INAIL”, scaricabile all'indirizzo:

http://sicurezzasullavoro.inail.it/PortalePrevenzioneWeb/wcm/idc/group/s/catalogoprodotti/documents/document/cp_170009.pdf.

Occorre considerare che le “buone prassi” sono definite dall'articolo 2, comma 1, lettera v) del Decreto come:

“soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa

vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici".

Esse non hanno perciò carattere vincolante (sono "adottate volontariamente"), ma sono "coerenti con la normativa vigente".

Pertanto la loro applicazione dà presunzione di conformità agli obblighi legislativi sopra richiamati.

In particolare il Manuale citato non specifica se la postazione di lavoro debba essere in piedi o seduta, ma fornisce delle indicazioni valide per entrambe le posture.

Con particolare riferimento al problema da te lamentato, trovano applicazione (tra le altre) le seguenti "Raccomandazioni e soluzioni tecniche applicabili per il miglioramento delle condizioni ergonomiche delle postazioni di lavoro metalmeccaniche" (Capitolo terzo del manuale):

nella scelta fra possibilità alternative preferire l'opzione che riduce le distanze che devono essere colmate mediante l'estensione delle braccia;

nella scelta fra possibilità alternative preferire l'opzione che riduce le distanze che devono essere colmate mediante la flessione del busto;

nella scelta fra possibilità alternative preferire l'opzione che riduce le distanze che devono essere colmate mediante la rotazione del busto;

minimizzare la distanza orizzontale e verticale degli spostamenti manuali dei carichi;

assicurare spazi sufficienti per consentire all'operatore di assumere la postura più naturale e neutra nelle azioni di movimentazione manuale dei carichi;

organizzare il layout verticale e orizzontale della postazione evitando la necessità di portare le mani lontano dal corpo;

organizzare il layout della postazione in modo che l'operatore si trovi al centro della sua area di lavoro;

configurare la postazione in modo da offrire l'appoggio delle mani e degli avambracci (ad esempio con sporgenze del piano di lavoro).

Inoltre nella figura a pagina 26 del Manuale sono riportate le dimensioni ottimali del piano di lavoro in funzione dei principi

ergonomici (sia per posizione in piedi, che seduta).

Pertanto i tavoli delle postazioni di lavoro in piedi per l'autocontrollo devono essere dimensionati in modo da rispettare i requisiti generali (obbligatori) del Decreto e, di conseguenza, le raccomandazioni e le soluzioni tecniche del Manuale INAIL.

Tieni inoltre conto che, in generale, qualunque intervento attuato nell'ambito di un'azienda non può portare a un peggioramento delle condizioni di salute e sicurezza, ma solo a un miglioramento.

Ciò discende dal principio generale di cui all'articolo 15, comma 1, lettera t) (non sanzionabile), per il quale:

“Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono [...] la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi”;

e dall'obbligo a carico del datore di lavoro (sanzionabile) stabilito dall'articolo 28, comma 2, lettera c) che stabilisce che il documento di valutazione dei rischi (di piena responsabilità del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a) del Decreto) deve (tra l'altro) contenere:

“il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza”.

Quindi la decisione della direzione aziendale di togliere le sedie ai tavoli di controllo non solo è contraria alle disposizioni tecniche di ottimizzazione dell'ergonomia delle postazioni di lavoro, ma, comportando un peggioramento delle condizioni lavorative per la salute dei lavoratori, è contraria a specifiche (e sanzionabili) disposizioni legislative.

A disposizione per ulteriori chiarimenti.

Marco

Ciao Marco,

lavoro in un'azienda laziale e sono RLS.

Avrei bisogno di alcuni tuoi suggerimenti per poter portare avanti una denuncia relativa allo stato di degrado di alcuni capannoni della nostra azienda, con rischi conseguenti per la sicurezza.

Ti chiedo, quindi, cortesemente di farmi sapere a chi sarebbe meglio e giusto inviare i nostri esposti: ASL, Vigili del fuoco, e chi altro ancora.

Ti ringrazio in anticipo per la tua sempre preziosa assistenza.
Saluti.

Ciao,

premetto quanto disposto dal D.Lgs. 81/08 relativamente a quali siano gli organismi di vigilanza sull'applicazione della normativa su salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, del Decreto stesso.

L'articolo 13, comma 1 del Decreto stabilisce che:

"La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco [...]".

Pertanto la denuncia che intendi portare avanti, trattando di inadempienze relative alla salubrità e alla sicurezza dei capannoni, non entrando nel merito della sicurezza antincendio, vanno inviati alla ASL SPreSAL (Servizi di Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro), competente per territorio.

Per quanto riguarda la regione Lazio gli indirizzi di riferimento li trovi al link:

<http://www.aslrmc.it/attachments/article/284/indirizzario%20SPRESAL%20%20LAZIO%20ott.%202015.pdf>

Tutte le non conformità rilevate, risultando mancati adempimenti al D.Lgs. 81/08, costituiscono reato penale.

Pertanto inviando la denuncia alla ASL Servizio PreSAL, i cui ispettori sono Ufficiali di Polizia Giudiziaria, si configurano come denuncia di reato, ai sensi dell'articolo 333, commi 1 e 2 del Codice di Procedura Penale:

"Ogni persona che ha notizia di un reato perseguibile di ufficio può farne denuncia. La legge determina i casi in cui la denuncia è obbligatoria. La denuncia è presentata oralmente o per iscritto, personalmente o a mezzo di procuratore speciale, al Pubblico Ministero o a un Ufficiale di Polizia Giudiziaria; se è presentata per iscritto, è sottoscritta dal denunciante o da un suo procuratore speciale".

Pertanto, se non avete risposta dalla ASL o preferite comunque estendere la denuncia, potete inviare le denunce anche alla Procura della Repubblica territorialmente competente, in via Mario Amato 13/152 (Piazzale Clodio) 00195 Roma.

Come sempre in questi casi le denunce vanno inviate con Raccomandata con Ricevuta di Ritorno, oppure con Posta Elettronica Certificata (PEC) per avere valenza legale.

Fammi sapere come procedono le cose.

Un caro saluto.

Buongiorno,

ti volevo esporre (in poche righe) un mio caso personale.

Mi sono fatto male sul lavoro caricando a mano sull'Ape un fusto vuoto dell'olio (tara 13,5 kg).

Il mio movimento era corretto, ma, dopo averne caricati parecchi, ho subito una lesione del tendine del bicipite brachiale.

La mia azienda mi ha mandato a casa (durante l'infortunio) una lettera dove scarica la responsabilità su un mio presunto comportamento sbagliato.

Sono andato a parlare con chi mi ha scritto la lettera e, nonostante anche il mio responsabile abbia confermato in mia presenza che il lavoro lo avevo eseguito nella giusta modalità, mi hanno spiegato che la legge dice che in caso di infortunio, quest'ultimo può essere "tecnico" o "comportamentale".

Loro non hanno valutato se il mio movimento era corretto, ma semplicemente hanno valutato che non era legato a un motivo tecnico. E quindi automaticamente doveva essere di tipo comportamentale (verbalmente questa la loro spiegazione).

Siamo rimasti d'accordo che mi richiameranno per farmi vedere la legge.

Aggiungo che dopo aver fatto corsi sulla sicurezza, ci hanno fatto firmare che abbiamo l'obbligo di prendersi cura della nostra salute...

In poche parole ti dicono di fare un lavoro e nel caso ti fai male ti dicono che ti dovevi opporre a farlo!

Ma hanno ragione a dare la colpa a me dell'infortunio?

Ciao,

in realtà l'infortunio nel tuo caso è soprattutto di natura tecnica e solo in piccolissima parte comportamentale.

L'infortunio è prevalentemente di natura tecnica perché l'azienda ti mette nelle condizioni di caricare a mano, e senza quindi l'ausilio di attrezzature di sollevamento meccaniche, dei carichi da 13,5 kg in maniera continuativa (ne hai caricati parecchi...), con una dislocazione (spostamento) verticale importante (da pavimento a pianale dell'Ape) e probabilmente con torsione del tronco e allungamento delle braccia.

Tieni conto che la legge (il D.Lgs. 81/08 "Decreto") pone dei precisi obblighi a carico delle aziende, nella persona del loro datore di

lavoro o dei dirigenti, in merito alla movimentazione manuale dei carichi (nel tuo caso sollevamento di oggetti pesanti). Tali obblighi sono contenuti nel Titolo VI del Decreto "Movimentazione manuale dei carichi".

In particolare l'articolo 168, comma 1 del Decreto impone come obbligo a carico del datore di lavoro quanto segue:

"Il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie e ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori".

L'inadempienza a tale obbligo è di natura penale ed è punita dall'articolo 170, comma 1, lettera a) del Decreto con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

Quindi la tua azienda, prima di parlare di causa comportamentale, avrebbe dovuto eliminare tecnicamente, come imposto dal Decreto, la necessità di caricare a mano i fusti vuoti di olio da terra sull'Ape, provvedendo attrezzature meccaniche di facile reperibilità e di costo limitato (carrello elevatore, transpallet, sollevatori a pantografo, ecc.).

Inoltre, ma solo nel caso in cui la movimentazione dei carichi mediante attrezzature non fosse stata tecnicamente possibile, la tua azienda avrebbe dovuto comunque adempiere agli obblighi di cui all'articolo 168, comma 2 del Decreto, che impone che:

"Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricorre ai mezzi appropriati e fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, tenendo conto dell'allegato XXXIII, ed in particolare:

a) organizza i posti di lavoro in modo che detta movimentazione assicuri condizioni di sicurezza e salute;

b) valuta, se possibile anche in fase di progettazione, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione tenendo conto dell'allegato XXXIII;

c) evita o riduce i rischi, particolarmente di patologie dorso-lombari, adottando le misure adeguate, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato XXXIII;

d) sottopone i lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, sulla base della valutazione del rischio e dei

fattori individuali di rischio di cui all'allegato XXXIII".

Anche tale il mancato adempimento di tale obbligo è sanzionato penalmente dall'articolo 170, comma 1, lettera a) del Decreto con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro. Quindi anche in tal caso la tua azienda avrebbe dovuto agire tecnicamente mediante azioni organizzative (riduzione degli spazi di movimentazione, utilizzo di due persone per sollevare i carichi, ecc.) per ridurre l'entità dello sforzo fisico legato alla movimentazione manuale dei carichi.

A tale proposito la tua azienda avrebbe dovuto eseguire una specifica valutazione del rischio da movimentazione manuale dei carichi, individuando i fattori di rischio e predisponendo, preliminarmente misure tecniche di prevenzione per ridurre tali fattori di rischio. Tale obbligo è sancito dall'articolo 29, comma 1 del Decreto, che recita:

"Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) [documento di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza], in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente [...]".

Il mancato adempimento di tale obbligo è sanzionato penalmente dall'articolo 55, comma 1, lettera a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

Inoltre la tua azienda avrebbe dovuto sottoporsi a sorveglianza sanitaria specifica (visita medica alla colonna vertebrale e agli arti superiori ed eventualmente accertamenti diagnostici, quali radiografie), per verificare la tua idoneità fisica a sollevare carichi pesanti.

Solo dopo aver adempiuto a tali obblighi tecnici, la tua azienda avrebbe potuto richiedere un corretto comportamento da parte tua, ma solo dopo averti informato, formato e addestrato, relativamente alle attività di movimentazione manuale dei carichi, come richiesto dall'articolo 169, commi 1 e 2:

"1. Tenendo conto dell'allegato XXXIII, il datore di lavoro:

- a) fornisce ai lavoratori le informazioni adeguate relativamente al peso ed alle altre caratteristiche del carico movimentato;*
- b) assicura ad essi la formazione adeguata in relazione ai rischi lavorativi ed alle modalità di corretta esecuzione delle attività.*

Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori l'addestramento adeguato in merito alle corrette manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi".

Il mancato adempimento degli obblighi di cui al comma 1 (ma, stranamente, non del comma 2) è punito dall'articolo 170, comma 1m lettera b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro.

In conclusione e per i motivi sopra esposti, il tuo infortunio ha avuto origine da cause prettamente tecniche, causate dal mancato rispetto da parte della tua azienda degli obblighi sanciti dal Decreto che ti ho sopra esposti

Eventuali e residuali cause di natura comportamentale ti potrebbero essere addebitate solo dopo che la tua azienda abbia ottemperato a tali obblighi e comunque solo dopo essa ti abbia informato, formato e addestrato in maniera specifica, e non generale, sui comportamenti da adottare in caso di movimentazione manuale dei carichi.

A disposizione per ulteriori chiarimenti.

A presto.

Marco

Buongiorno Marco,

dalle tue Newsletter mi pare di capire che il Jobs Act abbia di fatto annullato il registro degli infortuni.

Me lo confermi oppure ho interpretato male qualche tuo scritto?

Grazie buona giornata

Ciao,

effettivamente il D.Lgs. 151/15 (uno dei Decreti attuativi della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, il cosiddetto e famigerato "Jobs Act") ha abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.

Infatti tale Decreto ha cancellato il periodo "*al registro infortuni*" dal comma 6 dell'articolo 53 del D.Lgs.81/08 che ora recita:

"Fino ai sei mesi successivi all'adozione del Decreto interministeriale di cui all'articolo 8 comma 4, del presente Decreto restano in vigore le disposizioni relative ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici".

Tale modifica comporta la soppressione dell'obbligo di tenuta e compilazione del registro infortuni, introdotto dal D.M. 12/09/58, nel quale andavano annotati cronologicamente tutti gli infortuni occorsi durante l'attività lavorativa, che avessero comportato un'assenza dal lavoro di almeno un giorno escluso quello dell'evento.

In tal modo viene a mancare uno strumento di monitoraggio del fenomeno

infortunistico, sia a livello di singola azienda (ove aveva anche l'intento di ausilio al processo di valutazione dei rischi, individuando le lavorazioni statisticamente più pericolose), sia a livello nazionale.

La giustificazione della abolizione del registro infortuni risiede, negli intenti del legislatore, nella creazione del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), che almeno ad oggi è però ben lungi dall'essere operativo.

Va osservato che l'abolizione del registro infortuni non esime il datore di lavoro e i dirigenti delle aziende di dotarsi di uno strumento di monitoraggio del fenomeno infortunistico, in quanto rimangono invariati l'articolo 18, comma 1, lettera r) (comunicazione in via telematica all'INAIL delle informazioni sugli infortuni che comportano l'assenza di almeno un giorno escluso quello dell'infortunio) e 35, comma 2, lettera b) (esame nell'ambito della riunione annuale del fenomeno infortunistico) del D.Lgs.81/08.

Marco

NOTA

Nel testo delle "Frequently Asked Questions" sopra riportate sono state usati i seguenti acronimi e termini:

ASL = Azienda Sanitaria Locale

CCNL = Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

DPI = Dispositivi di Protezione Individuali

DVR = Documento di Valutazione dei Rischi

DUVRI = Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza in caso di lavori in appalto

RSPP = Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

RLS = Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza

D.Lgs.81/08 o Decreto: Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche e integrazioni (cosiddetto "Testo Unico sulla sicurezza")

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE: QUALI DIFFERENZE?

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

04/04/16

Avvocato Luisa Camboni

Infortunio e malattia professionale: quali differenze?
Guida alle due nozioni, alle differenze e alle sanzioni

Con questo breve contributo si intende spiegare, in modo semplice e chiaro, quando si è in presenza di infortunio e quando in presenza di malattia professionale.

Il nostro legislatore riconosce che si è in presenza di "infortunio sul lavoro" se il lavoratore, a causa dell'attività lavorativa che sta svolgendo e per una causa violenta riporta danni fisici e/o psichici tali da impedirgli di continuare a lavorare per un periodo più o meno lungo che deve essere certificato da un medico (certificato medico di infortunio).

Per tutelare i lavoratori vittime di infortunio la legge ha previsto (con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965) una specifica assicurazione obbligatoria che consente di beneficiare di prestazioni sanitarie specifiche e di ottenere un indennizzo rapportato all'evento traumatico subito e alle conseguenze che ne sono derivate.

Si sente parlare anche di "infortunio in itinere".

Cosa si intende con tale espressione?

Con tale espressione si indica l'infortunio accaduto durante il normale percorso di andata e ritorno che il lavoratore percorre, quotidianamente, per recarsi da casa sul luogo di lavoro e viceversa. Il legislatore ha espressamente previsto che l'infortunio "in itinere" sia compreso nella copertura assicurativa che viene fornita dalla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

In questa ipotesi, perché il lavoratore possa ottenere l'indennizzo, è necessario che l'infortunio si sia verificato nell'ambito del consueto percorso di andata e di ritorno, effettuato per recarsi sul posto di lavoro. Per questo motivo se il lavoratore effettua delle interruzioni del percorso o delle deviazioni che non sono necessarie l'assicurazione obbligatoria non coprirà l'evento lesivo che si sarà verificato.

Attenzione!!!! Si considerano necessarie le interruzioni e le deviazioni quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali e improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente

rilevanti, cioè obblighi la cui mancata osservanza costituisce reato e viene punita dalla legge penale.

L'assicurazione copre anche l'infortunio quando il lavoratore non utilizza i mezzi pubblici e si avvale di un mezzo privato a condizione che questo utilizzo sia necessario.

L'utilizzo del mezzo privato è consentito quando mancano mezzi pubblici che servono il percorso oppure, pur essendovi linee pubbliche di collocamento, non consentono al lavoratore di raggiungere puntualmente il posto di lavoro.

Anche nell'ipotesi di infortunio "in itinere" per certificare l'accaduto è necessario rivolgersi al medico perché rilasci il certificato medico di infortunio.

Con l'espressione "malattia professionale" si intende invece una malattia contratta durante l'attività lavorativa a causa delle lavorazioni effettuate (ad esempio: sordità da rumori, tumori causati dall'uso di particolari vernici o coloranti, malattie respiratorie...) Anche la malattia professionale deve essere certificata da un medico su apposito documento detto certificato medico di malattia professionale.

Definiti i concetti di infortunio e malattia professionale vediamo che cosa il lavoratore deve fare per tutelare i propri diritti.

In caso di infortunio sul lavoro o "in itinere" il lavoratore deve:
avvisare o, quando non è possibile, far avvisare immediatamente il proprio datore di lavoro, o la persona da lui incaricata;
rivolgersi al medico dell'azienda per cui lavora, se è presente nel luogo di lavoro;
recarsi o farsi accompagnare al "Pronto Soccorso" dell'ospedale più vicino
se necessario chiamare o far chiamare l'ambulanza;
rivolgersi al proprio medico curante.

Al medico occorre spiegare le modalità e il luogo in cui si è verificato l'infortunio. Il medico provvede, così, a rilasciare un primo certificato nel quale indica la diagnosi ed il numero dei giorni di assenza dal lavoro. Tale certificato viene rilasciato in duplice copia:

una copia va consegnata immediatamente al datore di lavoro; l'altra deve essere conservata dal lavoratore. Chi scrive ritiene necessario precisare che le fotocopie del certificato medico non sono considerate valide.

In caso di ricovero ospedaliero come ci si comporta?

In questo caso sarà cura dell'ospedale provvedere a trasmettere copia dei certificati all'INAIL e al datore di lavoro.

Il datore di lavoro una volta ricevuto il certificato che deve fare? Il datore di lavoro, se il medico ha certificato che il lavoratore non potrà lavorare per più di tre giorni, dovrà provvedere immediatamente ad informare l'INAIL trasmettendo agli uffici competenti copia del certificato medico unitamente ad un apposito modulo detto "denuncia di infortunio".

Se il datore di lavoro non provvede a denunciare all'INAIL l'infortunio, il lavoratore potrà informare direttamente l'INAIL presentando presso gli uffici dell'Istituto il certificato medico.

Quali sanzioni il nostro ordinamento prevede in caso di infortunio sul lavoro?

L'infortunio sul lavoro, come abbiamo in precedenza evidenziato, comporta sempre una lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore. Tali ipotesi sono punite dalla legge penale attraverso i reati di lesioni colpose (articolo 590 del Codice Penale) e di omicidio colposo (articolo 589 del Codice Penale).

Va osservato che in questi casi la colpa del datore di lavoro o di coloro che sono tenuti alla sicurezza sul luogo di lavoro va ravvisata nella mancata osservanza delle regole che impongono l'adozione di efficaci misure di sicurezza per la tutela della salute sul luogo di lavoro.

Nel caso di omicidio colposo, l'azione penale viene esercitata d'ufficio dal Procuratore della Repubblica non appena questi viene a conoscenza dell'accaduto.

Le lesioni colpose, invece, per essere perseguite necessitano, in linea di massima, di una querela da parte del lavoratore infortunato.

Tuttavia, la legge prevede che nei casi di infortunio più gravi, se la prognosi porta a ritenere che la malattia avrà una durata superiore a 40 giorni, il Procuratore della Repubblica, che deve essere comunque

informato dall'INAIL, è tenuto a esercitare l'azione penale d'ufficio senza una querela da parte dell'infortunato.

INFORTUNI SUL LAVORO: L'ABNORMITA' DELLA CONDOTTA DEL LAVORATORE COME CAUSA DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEL DATORE

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

04/04/16

Avvocato Daniele Paolanti

Un'analisi sulle ipotesi in cui la colpa del lavoratore diventa l'unica causa efficiente del danno.

La sicurezza sul lavoro rappresenta da sempre uno dei temi più delicati e controversi sui quali dottrina e giurisprudenza si sono reiteratamente pronunciate al fine di individuare la linea di demarcazione che separa la responsabilità del datore di lavoro rispetto a quella del lavoratore.

Come opportunamente evidenziato nel Testo Unico per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08) il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire che dall'esercizio dell'attività (da lui stesso organizzata) non scaturiscano dei danni ai lavoratori, ovvero all'insieme delle persone preposte alla conduzione dell'attività stessa.

Il datore di lavoro, pertanto, organizza l'attività di impresa al fine di specificare quali adempimenti dovranno essere svolti dai dipendenti che, di conseguenza, dovranno attenersi a quanto loro richiesto, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori eliminando o cercando di ridurre al massimo i rischi che possono procurare dei danni alla salute. In questo contesto si inserisce la responsabilità del datore di lavoro che sorge ogni qual volta le predette norme atte a garantire determinati standard di sicurezza non vengano rispettate.

La giurisprudenza, tuttavia, ha escluso la responsabilità del datore di lavoro laddove si dovesse determinare un infortunio causato da una

condotta “abnorme” del lavoratore il quale, scostandosi dalle direttive ricevute, assume un comportamento per sua natura imprevedibile e tale comunque da non poter essere in alcun modo impedito dal datore di lavoro.

Come si legge in una nota pronuncia della Suprema Corte, infatti, “la colpa del lavoratore, eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica addebitata ai soggetti tenuti ad osservarne le disposizioni, non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità, poiché l’esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l’evento morte o lesioni del lavoratore che ne sia conseguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore fu abnorme e che proprio questa abnormità abbia dato causa all’evento; abnormità che, per la sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori delle possibilità di controllo dei garanti” (Sentenza del 14/03/14 della Cassazione Penale).

Dalla pronuncia citata si apprende come pertanto una condotta abnorme, e come tale idonea a escludere la responsabilità del datore di lavoro nonché degli organi preposti al controllo dell’osservanza delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia quella che si contraddistingua per la sua stranezza ed imprevedibilità e come tale, pertanto, “ex se” idonea a causare l’infortunio o l’evento morte. E’ sempre la Corte di Cassazione ad ammettere, con apodittica chiarezza, che “[...] soltanto al verificarsi di comportamenti di tale gravità che per le loro caratteristiche non siano più in alcun modo riconducibili al potere/dovere di controllo dell’imprenditore sulla sicurezza nelle condizioni di lavoro, si interrompe il nesso causale tra la responsabilità del datore e l’evento lesivo verificatosi a carico del lavoratore, con esclusione del rapporto concausale, ed esenzione del datore di lavoro dalla gravosa prova liberatoria e di un giudizio di accertamento in concreto delle rispettive percentuali di responsabilità. In questo caso infatti si considera il comportamento del tutto fuori dagli schemi del lavoratore unica causa efficiente del danno che lo stesso si è provocato” (Sentenza n. 12046 del 29/05/14, della Cassazione Civile).

Tuttavia giova ricordare come sempre la giurisprudenza di legittimità abbia ritenuto, a più riprese, che la condotta del lavoratore non sia idonea a esimere da responsabilità il datore di lavoro quando questa

sia caratterizzata da imprudenza, imperizia o negligenza, ma soltanto quando la condotta sia per sua natura abnorme, divenendo unico elemento causale del fatto, arrivando ad individuare quali elementi connotativi di detto comportamento l'inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ("ex multis" vedi Sentenza n. 27127 del 2013 della Corte di Cassazione). Anche la dottrina si è espressa al riguardo, rilevando come non sia tenuto ad alcun obbligo risarcitorio il datore di lavoro che fornisca la prova del comportamento abnorme del lavoratore, ovvero in grado di escludere il nesso di causalità tra negligenza datoriale ed evento infortunistico (sul punto vedi Feola, Di Corato, Castrica "Infortuni in itinere. Aspetti medico-legali: norma, giurisprudenza e dottrina" Giuffrè Editore, 2010). Altri autori, sempre in argomento, hanno invece rilevato come il comportamento abnorme sia quello posto in essere autonomamente e come tale svoltosi in ambito estraneo alle mansioni affidate al lavoratore o, laddove dovesse rientrare in tali mansioni, consista in qualcosa di radicalmente e ontologicamente lontano dalle ipotizzabili e quindi imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro (vedi Cadoppi, Canestrari, Manna, Papa "Trattato di Diritto Penale. I delitti contro la vita e l'incolumità personale" 2011).

In conclusione si può quindi pacificamente ritenere che la responsabilità del datore di lavoro e degli organi preposti alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sussista anche nell'eventualità in cui lo stesso lavoratore compia scelte imprudenti, potendosi escludere la responsabilità e il conseguente obbligo risarcitorio nella sola ipotesi in cui il comportamento del lavoratore sia assolutamente imprevedibile e radicalmente lontano dalle scelte del datore di lavoro il quale, con un ragionevole sforzo, non avrebbe in alcun modo potuto prevederlo.

LA GESTIONE DI SICUREZZA E SALUTE PER LA FORZA LAVORO IN ETA' AVANZATA

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

05 aprile 2016

L'importanza di una valutazione dei rischi sensibile all'età, della

promozione della capacità lavorativa e della salute sul posto di lavoro e dell'adeguamento dei compiti lavorativi e dell'ambiente di lavoro.

I lavoratori anziani sono una parte crescente della forza lavoro. Dal momento che si lavora più a lungo, la gestione della SSL per una forza lavoro in età avanzata è divenuta una priorità.

Aumentare i livelli di occupazione e prolungare la vita lavorativa sono importanti obiettivi delle politiche europee e nazionali dalla fine degli anni '90. Il tasso di occupazione dell'UE-28 per le persone di età compresa tra 55 e 64 anni è aumentato dal 39,9 % nel 2003 al 50,1 % nel 2013. Si tratta di un tasso di occupazione ancora inferiore a quello del gruppo di età compreso tra 22 e 64 anni. E' aumentata anche l'età media di uscita dal mercato del lavoro, che è passata da 59,9 anni nel 2001 a 61,5 anni nel 2010.

La strategia Europa 2020 si propone di aumentare il tasso di occupazione della popolazione in età compresa tra 20 e 64 anni al 75 %. Ciò significa che i cittadini europei dovranno lavorare più a lungo.

I normali cambiamenti dovuti all'età possono essere sia positivi che negativi.

Molti attributi, come la saggezza, il pensiero strategico, la percezione olistica e la capacità di giudizio, si sviluppano o si manifestano per la prima volta con l'avanzare dell'età. Con l'età si accumulano anche esperienze lavorative e competenze.

Tuttavia, alcune capacità funzionali, principalmente fisiche e sensoriali, diminuiscono per effetto del naturale processo di invecchiamento. I possibili cambiamenti delle capacità funzionali devono essere presi in considerazione nella valutazione dei rischi e per far fronte a tali cambiamenti devono essere modificati l'ambiente di lavoro e i compiti lavorativi.

I cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età non sono uniformi in quanto esistono differenze individuali in termini di stile di vita, alimentazione, forma fisica, predisposizione genetica alle malattie, livello di istruzione e lavoro e altri ambienti.

I lavoratori più anziani non costituiscono un gruppo omogeneo; possono sussistere differenze considerevoli tra persone della stessa età.

Il declino dovuto all'età influisce soprattutto sulle capacità fisiche

e sensoriali, che sono le più importanti per i lavori fisici pesanti. Il passaggio dall'industria estrattiva e manifatturiera al settore dei servizi e all'industria basata sulle conoscenze, una maggiore automazione e meccanizzazione dei compiti e l'uso di apparecchiature motorizzate hanno ridotto la necessità di un lavoro fisico pesante. In tale nuovo contesto, molte capacità e competenze associate alle persone più anziane, come le buone capacità relazionali, i servizi alla clientela e la consapevolezza della qualità, sono sempre più valorizzate.

Inoltre, molti cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età sono più rilevanti in alcune attività professionali rispetto ad altre. Per esempio, i cambiamenti dell'equilibrio hanno implicazioni per i vigili del fuoco e il personale di soccorso che lavorano in condizioni estreme, indossando equipaggiamenti pesanti e sollevando e trasportando le persone; una riduzione della capacità di valutare le distanze e la velocità degli oggetti in movimento ha implicazioni per la guida notturna, ma non ha alcuna influenza su chi lavora in un ufficio.

L'età è solo un aspetto della diversità della forza lavoro. Una valutazione dei rischi sensibile all'età tiene conto delle caratteristiche delle varie fasce di età quando si valutano i rischi, fra cui i possibili cambiamenti delle capacità funzionali e dello stato di salute.

I rischi riguardanti i lavoratori più anziani comprendono in particolare:

lavoro fisico pesante;

pericoli connessi al lavoro a turnazione;

lavoro in ambienti rumorosi o in condizioni di temperatura bassa o elevata.

Poiché le differenze individuali aumentano con l'età, non devono essere effettuate considerazioni esclusivamente sulla base dell'età. La valutazione dei rischi deve tenere conto dei requisiti del lavoro in relazione alle capacità e allo stato di salute individuali.

La capacità lavorativa è l'equilibrio tra lavoro e risorse individuali; quando lavoro e risorse individuali sono compatibili, la capacità lavorativa è adeguata.

I fattori fondamentali che influiscono sulla capacità lavorativa sono: salute e capacità funzionali;

istruzione e competenza;
valori, atteggiamenti e motivazione;
ambiente di lavoro e comunità lavorativa;
il contenuto, i requisiti e l'organizzazione del lavoro.

La capacità lavorativa può essere valutata mediante il Work Ability Index. Il concetto di capacità lavorativa presuppone che le azioni di promozione della capacità lavorativa sul luogo di lavoro comprendano tutti questi fattori.

Sulla salute in età più avanzata influiscono i comportamenti in materia di salute tenuti in precedenza. La riduzione delle capacità funzionali può essere ritardata e limitata al minimo grazie ad abitudini e stili di vita sani, come un'attività fisica regolare e una corretta alimentazione. L'ambiente di lavoro svolge un ruolo fondamentale nella promozione di uno stile di vita sano e di attività che servono a prevenire il declino fisico, contribuendo quindi a mantenere la capacità lavorativa. La promozione della salute nei luoghi di lavoro riguarda molti aspetti diversi tra cui dieta e alimentazione, consumo di alcolici, abbandono del fumo, quantità di attività fisica, recupero e sonno.

Da un sondaggio di opinione condotto dall'EU-OSHA nel 2012 è emerso che una grande maggioranza di cittadini dell'UE ritiene che le buone prassi in materia di salute e sicurezza svolgano un ruolo importante in quanto consentono di lavorare più a lungo.

Una buona progettazione del luogo di lavoro è vantaggiosa per tutte le fasce d'età, compresi i lavoratori più anziani.

Quando le capacità cambiano, anche il lavoro deve subire delle modifiche compensative, quali ad esempio:

una riprogettazione o una rotazione del lavoro;

brevi pause più frequenti;

una migliore organizzazione dei turni lavorativi, per esempio con un sistema di turnazione a rotazione rapida (2-3 giorni);

un buon controllo dell'illuminazione e dei rumori;

una buona ergonomia dei macchinari.

Congedi di malattia di lunga durata possono avere come conseguenza problemi di salute mentale, esclusione sociale e uscita anticipata dal mercato del lavoro. Facilitare il rientro al lavoro dopo un congedo per malattia è determinante per sostenere la forza lavoro in età avanzata. Tra gli esempi di iniziative intraprese nei paesi europei

per promuovere il rientro al lavoro si annoverano l'istituzione del "certificato di idoneità" che ha sostituito il certificato di malattia nel Regno Unito e un progetto di intervento per il rientro al lavoro in Danimarca.

INDICAZIONI TECNICHE SUI SISTEMI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE DALLE CADUTE

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

06 aprile 2016

Un nuovo quaderno per immagini dell'INAIL è dedicato ai sistemi di protezione individuale dalle cadute: le tipologie di sistemi di protezione, il sistema di posizionamento e numerose immagini per informare in modo efficace e semplice.

Un ostacolo alle strategie di prevenzione degli infortuni nei cantieri edili è costituito dalle difficoltà comunicative, dalle barriere linguistiche dovute alla cospicua presenza di lavoratori stranieri. Per superare questo ostacolo e favorire una comunicazione nei cantieri che consenta l'acquisizione rapida degli elementi di base indispensabili alla sicurezza del singolo lavoratore e a quella degli altri, l'INAIL ha realizzato una nuova serie di pubblicazioni che veicolano ogni informazione attraverso dei disegni che assumono funzione didascalica e forniscono il maggior numero possibile di indicazioni per il corretto utilizzo di dispositivi, attrezzature e opere provvisorie.

Il breve testo che presenta ogni pubblicazione e accompagna ogni immagine è scritto in cinque diverse lingue: italiano, inglese, francese, albanese e rumeno.

Gli otto opuscoli che compongono la collana "Quaderni per immagini", realizzati dalla sinergia di due strutture INAIL (Dipartimento per le Innovazioni Tecnologiche – DIT e Direzione centrale pianificazione e comunicazione), nascono dunque dall'esigenza di sperimentare una tipologia di comunicazione che si possa esprimere attraverso le immagini.

E gli opuscoli sono correlati alla collana di "Quaderni Tecnici per i

cantieri temporanei o mobili”, già edita dall’INAIL in riferimento agli stessi temi dei “Quaderni per immagini” (scale portatili, trabattelli, parapetti provvisori, ancoraggi, reti di sicurezza, ponteggi fissi, sistemi di protezione degli scavi a cielo aperto e sistemi di protezione individuale dalle cadute).

Ci soffermiamo oggi brevemente sull’opuscolo della collana “Quaderni per Immagini”, dal titolo “Sistemi di protezione individuale dalle cadute”. Opuscolo che ricorda come i sistemi di protezione individuale dalle cadute vengano frequentemente impiegati nei cantieri temporanei o mobili durante le attività in quota. Sistemi che vanno utilizzati nei casi in cui, a seguito della valutazione dei rischi, le caratteristiche intrinseche dei luoghi di lavoro, le procedure di lavoro della azienda che effettua l’attività e l’adozione di dispositivi di protezione collettivi non permettono di ridurre a livello accettabile i rischi specifici. Solo in questi casi diventa obbligatorio adottare tali sistemi di protezione individuale dalle cadute.

Prima di ricordare le immagini presenti nell’opuscolo, riportiamo alcune informazioni sui sistemi di protezione individuale dalle cadute tratte dall’omonimo Quaderno Tecnico per i cantieri temporanei o mobili realizzato dal Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici (DIT) dell’INAIL.

Il Quaderno tecnico “Sistemi di protezione individuale dalle cadute” sottolinea che i sistemi di protezione individuale dalle cadute vengono raggruppati secondo la norma UNI EN 363:2008. E tali sistemi comprendono:

sistema di trattenuta: è un sistema di protezione individuale dalle cadute che evita le cadute dall’alto limitando lo spostamento del lavoratore, cioè impedisce al lavoratore di raggiungere le zone dove esiste il rischio di caduta dall’alto; il sistema ha le seguenti caratteristiche: limita il movimento del lavoratore in modo che questi non possa raggiungere le zone dove potrebbe verificarsi una caduta dall’alto; non è destinato ad arrestare una caduta dall’alto; non è destinato a situazioni di lavoro in cui il lavoratore necessita di essere sostenuto dal dispositivo di tenuta del corpo (occorre evitare scivolamenti o cadute);

sistema di posizionamento sul lavoro: è un sistema di protezione

individuale dalle cadute che permette alla persona di lavorare sostenuta, in tensione/trattenuta, in modo tale da evitare la caduta; ha le seguenti caratteristiche: evita la caduta del lavoratore; permette al lavoratore di posizionarsi nel luogo di lavoro, sostenuto in tensione/trattenuta; il quaderno ricorda che qualora esista il rischio di caduta dall'alto in aggiunta al sistema di posizionamento sul lavoro deve essere utilizzato un sistema di arresto caduta; sistema di accesso su fune: è un sistema di protezione individuale dalle cadute che permette al lavoratore di raggiungere e lasciare il luogo di lavoro in tensione o in sospensione, in modo tale da evitare o arrestare la caduta; ha le seguenti caratteristiche: consente l'accesso al luogo di lavoro in tensione o in sospensione; evita o arresta la caduta del lavoratore; permette al lavoratore di muoversi tra posizioni più alte e più basse e può permettere lo spostamento laterale; utilizza un punto di attacco basso sull'imbracatura per il collegamento alla fune di lavoro; comprende una fune di lavoro e una fune di sicurezza che sono attaccate separatamente alla struttura a punti di ancoraggio sicuri; può essere utilizzato per il posizionamento sul lavoro dopo che è stato raggiunto il luogo di lavoro;

sistema di arresto caduta: è un sistema di protezione individuale dalle cadute che arresta la caduta e limita la forza d'urto sul corpo del lavoratore durante l'arresto della caduta; ha le seguenti caratteristiche: non evita la caduta; limita la lunghezza della caduta; permette al lavoratore di raggiungere zone o posizioni in cui esiste il rischio di caduta e, quando si verifica la caduta, l'arresta; fornisce la sospensione dopo l'arresto della caduta;

sistema di salvataggio: è un sistema di protezione individuale dalle cadute per mezzo del quale una persona può salvare se stessa o altri e che evita la caduta; ha le seguenti caratteristiche: evita la caduta sia della persona soccorsa sia del soccorritore durante l'operazione di salvataggio; permette di sollevare o abbassare la persona soccorsa in un posto sicuro.

Tornando al "Quaderno per Immagini", elenchiamo le immagini (corredate da testo didascalico contenute:

Figura 1: Sistema di trattenuta collegato a un ancoraggio lineare;

Figura 2: Sistema di posizionamento sul lavoro;

Figura 3: Sistema di posizionamento sul lavoro che include un sistema di arresto caduta collegati ad un sistema di ancoraggio lineare;

Figura 4: Sistema di accesso su fune;

Figura 5: Sistema di arresto caduta che include un cordino ed un assorbitore di energia su linea di ancoraggio flessibile;

Figura 6: Sistema di arresto caduta collegato ad un sistema di ancoraggio lineare;

Figura 7: Sistema di arresto caduta collegato ad un sistema di ancoraggio lineare;

Figura 8: Sistema di arresto caduta collegato ad un sistema di ancoraggio puntuale;

Figura 9: Sistema di trattenuta collegato ad un sistema di ancoraggio lineare/accesso al tetto;

Figura 10: Sistema di arresto caduta che include un cordino ed un assorbitore di energia su linea di ancoraggio flessibile.

Il documento "Sistemi di protezione individuale dalle cadute", collana Quaderni per Immagini, INAIL, è scaricabile all'indirizzo:

https://www.inail.it/cs/internet/docs/allegato_protezione_cadute_quaderni_per_immagini.pdf

Il documento "Sistemi di protezione individuale dalle cadute", collana Quaderno Tecnici per i cantieri temporanei o mobili, INAIL, è scaricabile all'indirizzo:

https://www.inail.it/cs/internet/docs/sistema_protezione_cadute-pdf.pdf

IL NUOVO REGOLAMENTO EUROPEO SUI DPI

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

07 aprile 2016 – Cat: DPI

Di Tiziano Menduto

Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della UE il Regolamento (UE) 2016/425 sui Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) che abroga la Direttiva 89/686/CEE.

La forma giuridica, i considerando, il campo di applicazione e gli obblighi degli operatori economici.

Il 31 marzo è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della UE (GUUE) il nuovo Regolamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo e del

Consiglio del 9 marzo 2016 sui DPI e che abroga la Direttiva 89/686/CEE del 21 dicembre 1989, Direttiva concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative ai DPI.

Era uno dei Regolamenti dell'Unione Europea più attesi (prima ancora della pubblicazione erano già circolate alcune bozze del documento finale) sia per i contenuti che per la forma scelta.

L'atto della UE ha sempre l'obiettivo di stabilire requisiti per la progettazione e la fabbricazione dei DPI che devono essere messi a disposizione sul mercato, al fine di garantire la protezione della salute e della sicurezza degli utilizzatori, ma ora la forma giuridica è cambiata. Non più la "Direttiva", ma il "Regolamento", una forma che rende le "regole" obbligatorie per tutti gli Stati membri dell'Unione Europea senza necessità di un recepimento.

Il Regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione in GUUE, ma si applica a decorrere dal 21 aprile 2018 (è a decorrere da questa data che è abrogata la Direttiva 89/686/CEE) con alcune eccezioni:

gli articoli da 20 a 36 e l'articolo 44 si applicano a decorrere dal 21 ottobre 2016;

l'articolo 45, paragrafo 1, si applica a decorrere dal 21 marzo 2018.

Per comprendere la necessità di questo nuovo atto in materia di DPI e la scelta di un "Regolamento" e non di una "Direttiva", è sufficiente leggere alcuni "considerando" presenti nella norma.

Nei "considerando" si indica che "l'esperienza acquisita nell'applicazione della Direttiva 89/686/CEE ha evidenziato carenze e incongruenze nella copertura dei prodotti e nelle procedure di valutazione della conformità". E per questo motivo, "al fine di tener conto di tale esperienza e di fornire chiarimenti in merito al quadro nel quale i prodotti oggetto del presente Regolamento possono essere resi disponibili sul mercato", con il Regolamento 2016/425 è "opportuno rivedere e migliorare alcuni aspetti della Direttiva 89/686/CEE".

Inoltre poiché l'ambito di applicazione, i requisiti essenziali di salute e di sicurezza e le procedure di valutazione della conformità "devono essere identici in tutti gli Stati membri" è opportuno "sostituire la Direttiva 89/686/CEE con un Regolamento, che è lo strumento giuridico adeguato per imporre norme chiare e dettagliate,

che non lascino spazio a differenze di recepimento da parte degli Stati membri”.

Prima di passare ad una breve analisi degli articoli del Regolamento, ricordiamo altri “considerando” che ci permettono di chiarire alcuni aspetti preliminari.

Intanto si indica che il Regolamento disciplina i DPI che “sono nuovi sul mercato dell’Unione al momento di tale immissione sul mercato, vale a dire i DPI nuovi di un fabbricante stabilito nell’Unione oppure i DPI, nuovi o usati, importati da un paese terzo”. E il Regolamento “dovrebbe applicarsi a tutte le forme di fornitura, compresa la vendita a distanza”.

Gli operatori economici “dovrebbero essere responsabili della conformità dei DPI alle prescrizioni del presente Regolamento, in funzione del ruolo che rivestono nella catena di fornitura, in modo da garantire un elevato livello di salvaguardia di interessi pubblici, quali la salute e la sicurezza, la protezione degli utilizzatori, nonché una concorrenza leale sul mercato dell’Unione”.

E “tutti gli operatori economici che intervengono nella catena di fornitura e distribuzione dovrebbero adottare misure atte a garantire che siano messi a disposizione sul mercato solo DPI conformi al presente Regolamento. Il presente Regolamento dovrebbe stabilire una ripartizione chiara e proporzionata degli obblighi corrispondenti al ruolo di ogni operatore economico nella catena di fornitura e distribuzione”.

Tuttavia il fabbricante, che conosce dettagliatamente il processo di progettazione e di produzione, “è nella posizione migliore per eseguire la procedura di valutazione della conformità. La valutazione della conformità dovrebbe quindi rimanere obbligo esclusivo del fabbricante”.

Ed è poi necessario garantire che i DPI provenienti da paesi terzi che entrano nel mercato dell’Unione “siano conformi ai requisiti di cui al presente Regolamento e in particolare che i fabbricanti abbiano applicato adeguate procedure di valutazione della conformità. E’ pertanto opportuno prevedere una disposizione che obblighi gli importatori ad assicurarsi che i DPI immessi sul mercato siano conformi ai requisiti del presente Regolamento, evitando l’immissione sul mercato di DPI non conformi o che presentano un rischio. E’

inoltre opportuno prevedere che gli importatori si assicurino che siano state svolte le procedure di valutazione della conformità e che la marcatura CE e la documentazione tecnica redatta dai fabbricanti siano a disposizione delle autorità nazionali competenti a fini di controllo”.

Ci soffermiamo ora sull’ambito di applicazione.

Il Regolamento si applica ai dispositivi di protezione individuale (DPI) definiti (articolo 3) come:

- a) “dispositivi progettati e fabbricati per essere indossati o tenuti da una persona per proteggersi da uno o più rischi per la sua salute o sicurezza;
- b) componenti intercambiabili dei dispositivi di cui alla lettera a), essenziali per la loro funzione protettiva;
- c) sistemi di collegamento per i dispositivi di cui alla lettera a) che non sono tenuti o indossati da una persona, che sono progettati per collegare tali dispositivi a un dispositivo esterno o a un punto di ancoraggio sicuro, che non sono progettati per essere collegati in modo fisso e che non richiedono fissaggio prima dell’uso”.

Inoltre (articolo 2) il Regolamento non si applica ai DPI:

- a) “progettati specificamente per essere usati dalle forze armate o nel mantenimento dell’ordine pubblico;
- b) progettati per essere utilizzati per l’autodifesa, ad eccezione dei DPI destinati ad attività sportive;
- c) progettati per l’uso privato per proteggersi da:
 - i) condizioni atmosferiche non estreme;
 - ii) umidità e acqua durante la rigovernatura;
- d) da utilizzare esclusivamente su navi marittime o aeromobili oggetto dei pertinenti trattati internazionali applicabili negli Stati membri;
- e) per la protezione della testa, del viso o degli occhi degli utilizzatori, oggetto del Regolamento n. 22 della Commissione economica per l’Europa delle Nazioni Unite concernente prescrizioni uniformi relative all’omologazione dei caschi e delle relative visiere per conducenti e passeggeri di motocicli e ciclomotori”.

Concludiamo questa breve presentazione ricordando che, riguardo alla presunzione di conformità del DPI, “un DPI conforme alle norme armonizzate o alle parti di esse i cui riferimenti sono stati pubblicati nella Gazzetta ufficiale dell’Unione europea è considerato

conforme ai requisiti essenziali di salute e di sicurezza di cui all'allegato II [del Regolamento], contemplati da tali norme o parti di esse".

E tale dichiarazione di conformità UE (la struttura della dichiarazione è riportata nell'allegato IX del Regolamento) "attesta il rispetto dei requisiti essenziali di salute e di sicurezza applicabili di cui all'allegato II". Con la dichiarazione il fabbricante "si assume la responsabilità della conformità del DPI" ai requisiti stabiliti dal Regolamento.

I capi e gli allegati del Regolamento 2016/425 sono i seguenti:

Capo I – Disposizioni Generali (Articoli 1/7)

Capo II – Obblighi degli operatori economici (Articoli 8/13)

Capo III – Conformità del DPI (Articoli 14/17)

Capo IV – Valutazione della conformità (Articoli 18/19)

Capo V – Notifica degli organismi di valutazione della conformità (Articoli 20/36)

Capo VI – Vigilanza del mercato dell'unione, controlli sui DPI che entrano nel mercato dell'Unione e procedura di salvaguardia dell'Unione (Articoli 37/41)

Capo VII – Atti delegati e atti di esecuzione (Articoli 42/44)

Capo VIII – Disposizioni transitorie e finali (Articoli 45/48)

Allegato I – Categorie di rischio dei DPI

Allegato II – Requisiti essenziali di salute e di sicurezza

Allegato III – Documentazione tecnica per i DPI

Allegato IV – Controllo interno della produzione

Allegato V – Esame UE del tipo

Allegato VI – Conformità al tipo basata sul controllo interno della produzione

Allegato VII – Conformità al tipo basata sul controllo interno della produzione unito a prove del prodotto sotto controllo ufficiale effettuate a intervalli casuali

Allegato VIII – Conformità al tipo basata sulla garanzia di qualità del processo di produzione

Allegato IX – Dichiarazione di conformità UE

Allegato X – Tavola di concordanza

Il Regolamento (UE) 2016/425 del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 marzo 2016 sui Dispositivi di Protezione Individuale e che abroga la Direttiva 89/686/CEE del Consiglio è scaricabile

all'indirizzo:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0425&from=IT>

La Direttiva 89/686/CEE del Consiglio delle Comunità Europee del 21 dicembre 1989, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative ai Dispositivi di Protezione Individuale è scaricabile all'indirizzo:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0686&from=it>

L'articolo SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS! – NEWSLETTER N.251 DEL 12/04/16 sembra essere il primo su Medicina Democratica.