

N.63^{PDF}

Numero 1 PDF - anno 2020

DIRETTORE
NORBERTO CANCIANI
DIRETTORE RESPONSABILE
VINCENZO MORIELLO

Rivista ^{in PDF}

Ambiente e Lavoro

Manuale Tecnico-giuridico di In-formazione e Documentazione
per RSP, RLS, Giuristi, Consulenti, Medici e Tecnici della prevenzione



APPROFONDIMENTI

Gli infortuni: errori comportamentali o criticità organizzative? Parte 1° (M. Montresor)
BURL Delibera n. XI/2632 - Criteri di programmazione e risorse per azioni a sostegno dello smartworking in Regione Lombardia (L. Colantuoni)

APPROFONDIMENTI GIURIDICI

L'obbligo di applicare la migliore sicurezza tecnologicamente fattibile, come desumibile da circolari ministeriali, norme tecniche e simili (R. Dubuni)
I rischi derivanti da una inefficace attuazione del MOG 231: un'altra pronuncia della Corte di Cassazione (F.Salmi)
Nuovi scenari sul controllo a distanza dei lavoratori: smartworking e wearble nel rapporto tra impresa e lavoratore (F.Salmi)

SICURAMENTE (recensioni)

Recensione di M. Montresor del libro "Un colpevole ci dovrà pur essere. I luoghi comuni sugli incidenti e le strategie più efficaci per evitarli" di L. Save

GLI ESPERTI RISPONDONO

IN QUESTO NUMERO

INDICE

APPROFONDIMENTI

Gli infortuni: errori comportamentali o criticità organizzative? Parte 1°

(*M. Montresor*)

BURL Delibera n. XI/2632 - Criteri di programmazione e risorse per azioni a sostegno dello smart working in Regione Lombardia

(*L. Colantuoni*)

APPROFONDIMENTI GIURIDICI

L'obbligo di applicare la migliore sicurezza tecnologicamente fattibile, come desumibile da circolari ministeriali, norme tecniche e simili (*R. Dubini*)

I rischi derivanti da una inefficace attuazione del MOG 231: un' altra pronuncia della Corte di Cassazione (*F. Salmi*)

Nuovi scenari sul controllo a distanza dei lavoratori: smartworking e wearble nel rapporto tra impresa e lavoratore (*F. Salmi*)

SICURAMENTE (*recensioni*)

Recensione di M. Montresor del libro "Un colpevole ci dovrà pur essere. I luoghi comuni sugli incidenti e le strategie più efficaci per evitarli" di L. Save

GLI ESPERTI RISPONDONO

2

3

9

11

15

17

21

23



Clicca qui per scaricare la rivista completa
riservata agli abbonati

GLI INFORTUNI: ERRORI COMPORTAMENTALI O CRITICITÀ ORGANIZZATIVE? PARTE 1°

di *Michele Montresor**

Una breve premessa.

In vent'anni di indagini d'infotunio la difficoltà maggiore riscontrata, nello svolgimento dell'attività istituzionale, è stato (e tutt'ora lo è), orientare le imprese ad adottare misure di prevenzione e protezione, coniugando due criteri, solo apparentemente antitetici, quali:

cui valore preventivo in ambito di sicurezza sul lavoro, risulta essere ancora una *chimera culturale*. Saper affrontare le cause radici (dei problemi) è sempre vincente in quanto non lascia strascichi che col tempo possono determinare la *germogliazione di altre malapiante*. Come la gramigna, la pianta infestante più conosciuta al mondo.



Per una prevenzione sensata ed efficace nel tempo. In estrema sintesi corre l'obbligo (da parte di tutti gli attori della prevenzione – pubblici e privati) **di saper coniugare gli interventi di prevenzione tenendo presente il binomio tra le misure tecnologicamente fattibili (art. 18 comma 1 lett. Z del D.Lgs 81/2008) e concretamente attuabili (Corte Cost. 25 luglio 1996 n.312 e Corte di Cassazione sez. IV pen. 16 maggio 1997 in C. Ministrina), per una prevenzione equilibrata e rispettosa del settore produttivo oggetto dell'intervento. Non (sempre) semplice e scontato.**

Ciò al fine di poter dare risposte utili alla complessità delle cause e concause (contesti e fattori latenti) che generano gli eventi incidentali da cui, con l'esposizione di lavoratori, si generano infortuni. Premessa finita. Alcune osservazioni empiriche personali hanno trovato conferma in alcuni testi internazionali (vedasi bibliografia) che validano la mia opinione sulle molteplici cause degli infortuni. Cioè che ogni (o quasi) **incidente o infortunio** è caratterizzato dalla presenza causale di una *molteplicità di fattori* che ne hanno, probabilisticamente parlando, influenzato la genesi. Tali fattori si collocano, da un punto di vista temporale, in due aree non separate in modo netto ma con una serie di sfumature prossime alle cinquanta (valore molto orientativo citato più che altro perché *numericamente* piuttosto famoso). Per dire molte e quindi non ben definite, ma definibili di volta in volta, caso per caso. Ogni evento ha una "sua storia".

Il richiamo è alla **root causes** (trad. cause profonde) il

Sui vantaggi economici di affrontare (tutte) le cause di tutti gli infortuni ed incidenti ho scritto un recente articolo dal titolo "Lavatrici e Infortuni sul lavoro - Case History" ove gli incidenti con le lavatrici in effetti non ci azzeccano molto, ma partendo da un aneddoto personale (questo sì *lavatrice-correlato*), conduco il lettore in un intrigante percorso fatto di vantaggi economici e OT24. Scaricabile al link: http://www.amblav.it/news/@lavatrici+e+infotuni+su+lavoro%C2%A3+case+history@+di+michele+montresor_16412.aspx

Chiedo venia al lettore per la citazione autobiografica ma non mi risulta, almeno nel panorama italiano, si sia scritto molto sul tema. Anche il recente articolo dell'EU-OSHA¹ inteso a stimare i costi degli incidenti, delle malattie e dei decessi professionali, non definisce con precisione quali potrebbero essere i costi di un infortunio che avviene in una determinata azienda, ma solo i costi generali sostenuti dalla Società per tali eventi; verosimilmente perché i *range* tra le aziende sono così estremi da rendere quasi impossibile una precisa individuazione. Infatti nel contributo che ho offerto alle imprese, pur con tutte le cautele del caso, stimo i costi secondo alcuni orientamenti, ma propongo due interessanti metodi di analisi puntuale che ogni azienda è in grado di "cucirsi addosso" per conoscere i costi dei "propri" infortuni.

Se da un lato mi appare molto semplicistica e "tranquillizzante" la spiegazione degli infortuni condotta da un punto di vista *antropocentrico*, tale concezione

* Tecnico della Prevenzione nei luoghi di lavoro presso SPSAL (Servizio di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro) dell'ATS Val Padana (ex ASL della Provincia di Mantova).

¹ L'European Agency for Safety and Health at Work, ha pubblicato nel 2019 (ISSN: 1831-9343) una relazione che illustra i risultati della seconda fase del progetto dell'EU-OSHA inteso a stimare i costi degli incidenti, delle malattie e dei decessi professionali a livello europeo. In particolare i costi sono stati stimati seguendo due metodi: un metodo dal basso verso l'alto (c.d. **Bottom-up**) basato sui singoli componenti dei costi, ossia costi diretti, indiretti e immateriali, e un metodo dall'alto verso il basso (c.d. **Top-down**) che si basa sui dati internazionali relativi all'onere economico rappresentato dagli incidenti e dalle malattie. Le stime si riferiscono a cinque paesi (Finlandia, Germania, Paesi Bassi, Italia e Polonia relativamente ai quali sono disponibili dati a sufficienza) rappresentativi della diversità europea per geografia, industrie e sistemi sociali. Sono messi a confronto i risultati di ciascun modello, presi in considerazione i punti di forza e le lacune nonché analizzate le conseguenze per i responsabili delle politiche. "[The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases](#)"

BURL DELIBERA N. XI/2632 - CRITERI DI PROGRAMMAZIONE E RISORSE PER AZIONI A SOSTEGNO DELLO SMART WORKING IN REGIONE LOMBARDIA

Sintesi della deliberazione della giunta regionale a cura dell'Avv. Luigi Colantuoni.

La D.g.r. n. XI/2632 del 16 dicembre 2019 è pubblicata sul Bollettino Ufficiale Regione Lombardia Serie Ordinaria n. 51 del 19 dicembre 2019.

Azioni a sostegno dello smart working in Regione Lombardia - Definizione dei criteri di programmazione e risorse.

Con la delibera di Giunta del 16 dicembre 2019 Regione Lombardia ha definito i criteri di programmazione e le risorse a sostegno dei progetti di Lavoro agile.

Gli interventi potranno riguardare:

1. Azioni di sistema che comprendano:

- coinvolgimento di enti pubblici;
- promozione di Accordi con Parti Sociali a livello regionale;
- sostegno alle reti territoriali per la diffusione delle buone prassi.

2. Supporto all'adozione dei piani aziendali di smart working attraverso:

- consulenza aziendale alle PMI;
- sperimentazione e avvio di progetti pilota.

3. Supporto all'attuazione dei piani aziendali di smart working, con un contributo all'acquisto di strumenti tecnologici.



ABBONAMENTO PROFESSIONAL



Vai alla promozione!



Dossier Ambiente

4 numeri annui



Rivista "Ambiente e Lavoro"



Approfondimenti Giuridici



Diario di Cantiere



Associazione Ambiente e Lavoro - Via Privata della Torre, 15 Milano
Tel. 02.26223120 - Fax 02.26223130 - dossier@amblav.it www.amblav.it

L'OBBLIGO DI APPLICARE LA MIGLIORE SICUREZZA TECNOLOGICAMENTE FATTIBILE, COME DESUMIBILE DA CIRCOLARI MINISTERIALI, NORME TECNICHE E SIMILI

di Rolando Dubini*

1. Sul valore giuridico delle circolari, lettere circolari ecc.

Il nostro sistema giuridico è fondato sulle «fonti del diritto»: sono le norme su cui si fonda il nostro stato di diritto, sono riferimento vincolante per tutti i cittadini, per la Pubblica Amministrazione e per gli stessi organi legislativi.

Queste fonti del diritto sono collocate a differenti livelli, secondo una logica piramidale.

Al vertice della piramide legislativa c'è la Costituzione italiana, le leggi costituzionali e di revisione costituzionale (fonti superprimarie), gli statuti delle regioni a statuto speciale, i trattati costitutivi dell'Unione Europea, i regolamenti e le direttive dell'UE; la legge approvata dal parlamento o dal Governo (fonti primarie) non può mai derogare alla fonte suoerprimaria del diritto che, appunto, crea una serie di principi invalicabili per il legislatore.

Ci sono delle norme della Costituzione che non possono essere modificate in nessun modo, quali quelle sulle libertà fondamentali dell'uomo e sulla forma repubblicana dello Stato italiano; altre norme sono invece modificabili con le leggi costituzionali, ritenute di pari rango della Costituzione.

Al secondo gradino (fonti primarie) ci sono leggi, decreti legge, decreti legislativi e referendum abrogativo che, a loro volta, devono rispettare Costituzione e i trattati internazionali (fonti superprimarie), e altresì costituiscono il parametro per i decreti del Governo e i regolamenti ministeriali nonché per le leggi regionali che, a loro volta, sono le fonti secondarie (fonti secondarie).

All'ultimo gradino della piramide ci sono le consuetudini, le circolari e le lettere circolari ministeriali, i provvedimenti dei vari enti amministrativi pubblici ecc..

Le circolari rientrano nell'ultimo gradino, quindi solo fonti ultrasubordinate del diritto, e a differenza di quelle dei livelli superiori non vincolati per tutti, né per i cittadini, né per i giudici.

Il Consiglio di Stato ricorda che le circolari amministrative costituiscono solo atti interni a un pubblico ufficio, diretti agli organi di tale ufficio e ai loro dipendenti; esse vincolano solo i comportamenti degli organi operativi subordinati dell'ufficio. In sostanza si tratta di una direttiva comportamentale impartita dal vertice dell'amministrazione che vincola il personale. Ma non crea certo un diritto né può limitare il cittadino [Cons. St. sent. n. 567/17]

Le circolari contengono solitamente le istruzioni operative a seguito dell'introduzione di una novità legislativa o anche giurisprudenziale, o in merito ad una difficoltà interpretativa emersa.

La circolare «spiega» come il dipendente della P.A. deve comportarsi innanzi alle problematiche oggetto della circolare.

Quando una circolare interpreta una legge in modo difforme da quella che è invece l'interpretazione autentica – ossia l'intenzione del legislatore –, il cittadino che si vede negare un diritto in base a tale atto amministrativo diritto può rivolgersi al giudice amministrativo, che sarà conseguentemente tenuto a disapplicare la circolare in quanto non vincolante.

La circolare interpreta una legge, ma non può modificarla.

Proprio perché la circolare ha i limiti descritti e non si rivolge al cittadino, questi non può impugnarla davanti al giudice; oggetto di contestazione però sarà il provvedimento di diniego della pubblica amministrazione che, facendosi scudo della circolare, ha negato il diritto concesso invece dalla norma. La circolare non vincola il giudice penale, oltre a poter essere disapplicata dal giudice amministrativo.

La circolare ha un limitato valore come fonte del diritto: non è indirizzata al cittadino (ma solo al pubblico dipendente) e, pertanto, non lo vincola. La circolare non vincola neanche il giudice che, quindi, su ricorso del cittadino al quale la pubblica amministrazione abbia negato un diritto, può disapplicare la circolare medesima: in altre parole il giudice ha il potere di disapplicare la circolare illegittima.

2. L'obbligo del datore di lavoro di applicare le prescrizioni delle circolari ministeriali, e di altre disposizioni

Nel caso in cui particolari **cautele antinfortunistiche** siano **prescritte da una circolare ministeriale**, la Suprema Corte ha stabilito l'omessa attuazione di tali misure *“integra gli estremi dell'imprudenza per la inosservanza di indicazioni legittimamente suggerite, riferite a norme di esperienza e di conoscenza tecnica, che assume rilevanza di colpa penale”* (Cass. Sez. IV Pen., 24 gennaio 1990, n. 906, *Liberio, in motivazione*).

* Avvocato del Foro di Milano, cassazionista.



ABBONAMENTO EXPERT



Vai alla promozione!



DOSSIER AMBIENTE

4 numeri



CODICE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Disponibile online nell'Area Riservata



"Fire Lex"



"Rischi Fonti e Misure"



"Chemical - Lex"

APPLICATIVI DELLA SICUREZZA

Disponibili online nell'Area Riservata



Rivista
"Ambiente e Lavoro"



Approfondimenti
Giuridici



Diario
di Cantiere



Associazione Ambiente e Lavoro - Via Privata della Torre, 15 Milano
Tel. 02.26223120 - Fax 02.26223130 - dossier@amblav.it www.amblav.it

I RISCHI DERIVANTI DA UNA INEFFICACE ATTUAZIONE DEL MOG 231: UN'ALTRA PRONUNCIA DELLA CORTE DI CASSAZIONE

di Fabrizio Salmi*

La Corte di Cassazione, con **sentenza n. 29538 del 28 maggio 2019**, è intervenuta in tema di responsabilità amministrativa ex art. 25septies D.Lgs. n. 231 del 2001 e di conformità alle norme BS OHSAS 18001:2007.

In particolare, la Corte di Cassazione ha affermato come il vantaggio dell'ente, consistito nella velocizzazione degli interventi di manutenzione e nel risparmio sul materiale, abbia fatto risultare irrilevante il fatto che il modello organizzativo adottato fosse conforme alle norme BS OHSAS 18001:2007, in quanto **non efficacemente attuato nell'ottica prevenzionale**.

I fatti oggetto del processo erano accaduti all'interno del capannone n. 17 del reparto verniciatura di una S.p.A., allorché il lavoratore dipendente R., operaio esperto, addetto al reparto verniciatura con qualifica di capo turno, dopo avere rimosso le protezioni, senza fermare l'impianto di verniciatura, definito "verniciatura nastro", accedeva all'interno della zona pericolosa adiacente per verificare se i rulli della zona denominata "briglia 4" fossero la causa di un difetto rilevato sul nastro e, svolgendo tale operazione, rimaneva incastrato con il braccio sinistro tra il rullo di trascinamento e quello preminastro, con conseguente distacco dell'arto, che ne provocava il decesso.

In linea generale, con riferimento alla responsabilità da reato degli enti, si rende necessario precisare come il modello di responsabilità previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, coniugando i tratti dell'ordinamento penale e di quello amministrativo, abbia finito con il configurare un *tertium genus*, compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza.

Per quanto riguarda, invece, i criteri d'imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente (l'interesse o il vantaggio di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001), essi sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il primo esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile *ex ante*, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo.

Il secondo, al contrario, ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile *ex post*, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

Pertanto, proprio nel caso di responsabilità degli enti ritenuta in relazione a reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, la Corte di Cassazione ha precisato che la "**colpa di organizzazione**" deve intendersi in senso normativo ed è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli.

Si ricorda, inoltre, che per quanto riguarda i reati colposi posti in essere in violazione della normativa antinfortunistica (D.Lgs. n. 231 del 2001, art. 25septies), è stato chiarito che i criteri di imputazione oggettiva vanno riferiti alla condotta del soggetto agente e non all'evento, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito, essendo possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente.

Nel caso concreto, la Corte d'Appello di Brescia, nell'esaminare il criterio di imputazione oggettiva ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, evidenziava il **vantaggio** dell'ente "*nella velocizzazione degli interventi manutentivi sulla linea di verniciatura e nel risparmio sul materiale di scarto derivante dalla verifica operata mediante l'avvicinamento ai rulli in movimento*", sottolineando la stretta correlazione tra i tempi di lavorazione e la velocità di individuazione del rullo generatore del difetto.

In aggiunta a quanto sopra, precisava che il **modello organizzativo adottato**, sebbene conforme alle norme BS OHSAS 18001:2007, **non era stato efficacemente attuato**, come richiesto dal D.Lgs. n. 231 del 2001, art. 6, comma 1, lett. a), in quanto pur essendosi provveduto all'analisi dei rischi con riferimento all'impianto di verniciatura e all'attività dei

* Avvocato

NUOVI SCENARI SUL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI: SMARTWORKING E WEARBLE NEL RAPPORTO TRA IMPRESA E LAVORATORE

di [Fabrizio Salmi*](#)

Il termine “*Smart Working*” è diventato ormai di uso comune e sempre più aziende hanno fatto propria questa modalità di lavoro flessibile che da una parte permette un accrescimento della produttività del lavoratore e dall'altra consente una migliore gestione del tempo e della qualità di vita lavorativa.

Lo *Smart Working*, come precisato dalla Legge 81/2017, ha lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ciò avviene anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene dunque eseguita in parte all'interno di locali aziendali e, in parte, all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Questa modalità di lavoro implica che il lavoratore sia portato a condividere, in maniera più o meno consapevole, una massiccia quantità di dati personali che lo riguardano attraverso l'utilizzo dei dispositivi elettronici che possono essere messi a disposizione dall'azienda, o essere di proprietà personale del lavoratore, ma utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, il c.d. BYOD (Bring your own device).

L'utilizzo delle nuove tecnologie appare dunque strettamente collegato ed impattante sullo “*Smart Working*” basti considerare in tal senso i *Wearable device* che consentono di monitorare in modo preciso il lavoratore nei suoi spostamenti, attraverso il gps, o di rilevare il livello di stress o di fatica. A ciò si devono aggiungere i dati prodotti durante la navigazione internet su rete aziendale o con dispositivi messi a disposizione del datore di lavoro.

Il datore di Lavoro viene dunque a conoscenza di una enorme quantità di dati, che potranno essere utilizzati e trattati nel rispetto della disciplina giuslavoristica e della normativa privacy. Un illecito o scorretto utilizzo degli stessi può comportare la commissione di gravi illeciti penali imputabili al datore di lavoro e alla società, nonché a rilevanti sanzioni di natura amministrativa.

A titolo esemplificativo i dati che una Società può raccogliere relativamente ai propri dipendenti e collaboratori si possono raggruppare in tre macro aree.

Dati personali: da intendersi come qualsiasi informazione riguardante direttamente, o facilmente riconducibile, I dati personali possono essere trattati dal datore di lavoro anche senza il consenso dell'interessato se essi sono necessari per adempiere ad un obbligo di legge a carico dell'azienda o per l'esecuzione del contratto di lavoro o della prestazione lavorativa stessa.

Dati particolari: sono i dati in grado di rivelare “*l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona*”.

Ai sensi dell'art. 9 comma 2 lettera b) GDPR è legittimo il “*trattamento necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione e degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato*”.

Dati giudiziari: Il trattamento è ammesso solo se autorizzato da una norma di legge, da un regolamento o, in mancanza di entrambi, da apposito decreto del Ministro della Giustizia. In materia di diritto del lavoro, ad oggi la normativa consente alle aziende il trattamento dei dati relativi alle condanne penali solo per l'adempimento di obblighi di legge.

Per non incorrere in sanzioni penali e civili il Datore di Lavoro dovrà mettere in atto delle corrette procedure interne per la gestione di tali dati, in primo luogo dovrà rispettare il dettato normativo dell'art. 4 del D.Lgs 81/2008 che prevede al comma III la possibilità di raccogliere le informazioni mediante gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione di lavoro e di poterne disporre per tutti i fini connessi al relativo rapporto, purché sia stata fornita adeguata informazione al lavoratore.

* Avvocato

SINTALEXPERT 2020



CODICI



Codice dell'Ambiente
(oltre 2600 pagine)



Codice della Sicurezza sul Lavoro
Disponibile online nell'Area Riservata

RIVISTE E DOSSIER



"Ambiente e Lavoro"
online



12 numeri
"Igiene e Sicurezza sul Lavoro"



4 numeri
"Dossier Ambiente"

APPLICATIVI DELLA SICUREZZA



Fire Lex



Rischi Fonti e Misure



Chemical Lex



Amianto Lex

Disponibili online nell'Area Riservata

MINIMANUALI



30 Minimanuali a scelta

SISTEMA SICUREZZA AMBIENTE

SERVIZIO ONLINE DI INFORMAZIONE E AGGIORNAMENTO
NORMATIVO E TECNICO

NOVITÀ NORMATIVE, GIURISPRUDENZA E SOLUZIONI TECNICHE INNOVATIVE

SALUTE E SICUREZZA

CANTIERI

ANTINCENDIO

AMBIENTE

RIFIUTI

ENERGIA

PARTECIPAZIONE GRATUITA AI SEMINARI SINTALEXPERT

RIDUZIONE SULLA QUOTA DI ISCRIZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE

BANCA DATI IUS&LEX

BANCA DATI PER
LA CONSULTAZIONE
DELLA LEGISLAZIONE
AMBIENTALE

AMBLAV RISPONDE

POSSIBILITÀ DI PORRE
QUESITI AGLI ESPERTI
DI ASSOCIAZIONE
AMBIENTE E LAVORO



Associazione Ambiente e Lavoro - Via Privata della Torre, 15 Milano
Tel. 02.26223120 - Fax 02.26223130 - dossier@amblav.it www.amblav.it



Anno XXXII - Dossier Ambiente: Via Privata della Torre, 15 - 20127, Milano - Poste Italiane S.p.a. - Sped. in a.p. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1 - DCB MILANO
In caso di mancato recapito restituire al Cmp di Milano Roserio per la restituzione al mittente.

LA PREVENZIONE IN AGRICOLTURA E SELVICOLTURA: VERSO IL NUOVO PIANO NAZIONALE

- I - LE POLITICHE DI PREVENZIONE
IN UN SETTORE PRODUTTIVO
- II - LA CONOSCENZA E L'ANALISI
DEL DANNO
- III - LE MACCHINE E GLI IMPIANTI
- IV - LA ZOOTECNIA
- V - LA FORMAZIONE
- VI - LE ESPERIENZE LOCALI

A cura di **Eugenio Ariano**
e **Simona Savi**



TITOLO:

UN COLPEVOLE CI DOVRÀ PUR ESSERE. I LUOGHI COMUNI SUGLI INCIDENTI E LE STRATEGIE PIÙ EFFICACI PER EVITARLI

AUTORE: **LUCA SAVE**

CASA EDITRICE: **PRIMICERI EDITORE, VIA SAVONAROLA 217, 35137, PADOVA**

ANNO: **2019 (NOVEMBRE)**

ISBN: **978-88-3300-143-2**

N° EDIZIONE: **1° - PAG. 313 - FORMATO: BROSSURA, ILLUSTRATO**

PREZZO DI COPERTINA: **16,00€**

RIF.: <https://www.linkedin.com/in/luca-save-1086413/>

BREVE PRESENTAZIONE AUTORE

Luca Save è un esperto di Sicurezza e Fattori Umani che lavora da oltre venti anni in progetti relativi all'affidabilità della prestazione umana nelle organizzazioni *safety critical*. Nell'ambito delle sue esperienze di ricerca, si è occupato di sviluppare metodi per la prevenzione degli incidenti nel settore ferroviario, partendo dall'analisi di quasi-incidenti ed inconvenienti d'esercizio. Attualmente lavora a Roma come consulente e ricercatore per la società Deep Blue, occupandosi soprattutto di progetti europei relativi all'aviazione ed al controllo del traffico aereo. È stato docente del corso di Interazione Uomo-Macchina all'Università degli Studi di Siena ed ha partecipato allo sviluppo ed all'erogazione di numerosi corsi di formazione sul tema dell'errore umano e degli incidenti organizzativi. È stato membro del team di Consulenti Tecnici d'Ufficio della Procura della Repubblica di Bologna per l'incidente ferroviario di Crevalcore, avvenuto il 7 Gennaio del 2005. L'automazione ed i suoi effetti sulla prestazione umana sono fra gli argomenti che studia con maggior interesse.

BREVE PRESENTAZIONE DEL LIBRO E FOTO DI COPERTINA

Come è possibile che da un banale errore possano nascere incidenti con conseguenze molto gravi? I maggiori rischi per la sicurezza derivano dai guasti tecnici o dai comportamenti umani? È più facile sbagliare quando si è molto esperti o quando c'è ancora molto da imparare? Rispettare con scrupolo le procedure è sufficiente ad evitare gli incidenti? L'automazione e la sostituzione progressiva delle persone nelle attività più rischiose possono liberarci dal problema dell'errore? Identificare e punire i responsabili ci aiuta davvero ad evitare nuovi incidenti in futuro? Un colpevole ci dovrà pur essere fornisce una risposta a tutte queste domande, sfatando i luoghi comuni più diffusi sui meccanismi che causano gli incidenti nei grandi sistemi industriali e di trasporto. Partendo dall'analisi di famosi incidenti avvenuti nel trasporto aereo, nel trasporto ferroviario ed in altre attività industriali ad alta complessità, l'autore delinea le strategie più efficaci per il miglioramento della sicurezza, puntando sul rafforzamento del ruolo positivo svolto dai fattori umani.

SOMMARIO

DI COSA PARLIAMO QUANDO PARLIAMO DI SICUREZZA?

La differenza fra safety e security

La confusione fra errore e violazione

La differenza fra gli incidenti individuali e gli incidenti organizzativi

TUTTOQUESTO DISASTRO PER UN ERRORE COSÌ SCIOCO

Il rapporto fra errori ed incidenti

Un formaggio per spiegare tutto

Il ruolo delle condizioni latenti nell'incidente di Überlingen

L'importanza dei quasi-incidenti

La tensione fra efficienza e sicurezza

NON SI PUO' MAI SAPERE COSA GLI PASSA PER LA TESTA

Il significato degli errori

Gli errori individuali negli incidenti organizzativi



GLI ESPERTI RISPONDONO

Quesito

Il caso di un lavoratore con patologia particolare per cui il medico competente ha stabilito che non può indossare DPI per la protezione dell'udito e ha dato indicazione per posizionare il lavoratore in ambienti dove non è necessario prevedere l'uso di questi DPI.

Il datore di lavoro ha individuato aree di lavoro con un livello di rumore presente pari a 83-84 dB(A) dove, peraltro, gli altri lavoratori normalmente utilizzano DPI. La soluzione adottata dal datore di lavoro è sufficiente per tutelare la salute del lavoratore ed è conforme alla normativa vigente?

Risposta del dott. Norberto Canciani, responsabile tecnico scientifico di Associazione Ambiente e Lavoro (già responsabile U.O. Sicurezza del Lavoro – ASL Milano).

Il D.Lgs. 81/08 individua livelli di esposizione al di sopra dei quali sono previsti interventi per la tutela della salute dei lavoratori.

Il livello di azione inferiore è pari a 80 dB(A) lex, il livello di azione superiore è pari a 85dB(A) lex e il valore limite è pari a 87 dB(A) lex.

Il valore limite non può essere superato mentre al superamento degli altri livelli di azione sono previste diversi interventi di prevenzione.

Il legislatore ha quindi individuato il livello di esposizione di 80 dB(A) come un valore al di sopra del quale non sono escludibili rischi per la salute dei lavoratori e in particolare per l'udito.

In presenza di soggetti particolarmente "sensibili" il datore di lavoro deve inoltre procedere con una valutazione specifica che tenga conto dei potenziali maggiori rischi per queste persone.

Considerando che al superamento di 80 dB(A) lex il datore di lavoro deve fornire adeguati DPI e preso atto che per la patologia descritta, secondo il medico competente, il lavoratore non può indossare tali dispositivi di protezione, è possibile ipotizzare che mantenendo questo lavoratore ad operare in questi ambienti il datore di lavoro non abbia adottato le necessarie misure di prevenzione.

In sostanza, per poter ottemperare alla prescrizione del medico competente, il datore di lavoro avrebbe dovuto individuare zone lavorative con esposizione a livelli inferiori a 80dB(A) lex, in modo da consentire l'attività lavorative senza l'ausilio dei DPI richiesti dalla normativa di riferimento.

Quesito

Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di prevenzione e protezione ai sensi dell'art. 34 (RSPP) può tenere direttamente il corso base di formazione e i corsi di aggiornamento periodico per i suoi lavoratori in base all'art. 37 ?

Risposta del dott. Norberto Canciani, responsabile tecnico scientifico di Associazione Ambiente e Lavoro (già responsabile U.O. Sicurezza del Lavoro – ASL Milano).

L'Accordo Stato Regioni che definisce le modalità di effettuazione dei corsi per i lavoratori prevede che il soggetto formatore (colui che rilascia l'attestato al lavoratore) possa essere anche il datore di lavoro, ma per l'attività di docenza deve avvalersi di docenti/formatori abilitati.

Il Decreto interministeriale del 6 marzo 2013 (entrato in vigore il 18 marzo 2014) stabilisce i requisiti dei docenti/formatori in materia di sicurezza sul lavoro.

Per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del Decreto 6 marzo 2013, i datori di Lavoro in possesso dei requisiti per svolgere le funzioni di RSPP avevano la possibilità di svolgere l'attività di formazione per i propri lavoratori. Tale deroga è scaduta il 18 marzo 2016. Da questa data, per svolgere attività di formazione, anche i datori di lavoro devono essere in possesso dei requisiti previsti dal Decreto citato.

Nel Decreto sono indicati sei diversi criteri e, quindi, solamente se si rientra tra questi è possibile svolgere attività di docenza.

Essenzialmente è richiesto il requisito minimo del diploma di maturità, una esperienza specifica (eventualmente non richiesta se si è in possesso di laurea coerente con queste materie) e la documentata "capacità didattica".

In ogni caso, qualsiasi sia il criterio applicato, il docente dovrà essere in possesso dell'abilitazione all'insegnamento o della capacità didattica acquisibile partecipando al corso di formazione dei formatori della durata di 24 ore. Tale requisito può essere dichiarato anche documentando esperienze precedenti di docenza negli ultimi tre anni pari a 32 o 40 ore.



Rivista Ambiente e Lavoro

Manuale Tecnico-Giuridico di In-Formazione e Documentazione

© Editore e proprietà Associazione Ambiente e Lavoro –
Iscrizione al R.O.C. al n. 5443 del 30 novembre 2001

Direttore: Norberto Canciani

Direttore Responsabile: Vincenzo Moriello

Direzione Amministrativa e Redazione:

c/o Associazione Ambiente e Lavoro Via Privata della Torre, 15 20127 Milano

Tel: 02.26223120 - 02.26262030, Fax: 02.26223130 (info@amblav.it)

Spedizione in PDF – Riservata agli abbonati 2020.

Vietata la diffusione ai non abbonati.

Precisazioni

È vietata la riproduzione o la memorizzazione di “Rivista Ambiente e Lavoro” anche parziale e su qualsiasi supporto. “Rivista Ambiente e Lavoro” e Associazione Ambiente e Lavoro declinano ogni responsabilità per i possibili errori o imprecisioni, nonché per eventuali danni risultanti dall’uso delle informazioni contenute nella pubblicazione.

A norma dell'art. 74, lettera c), del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633 e del D.M. 9 aprile 1993, l'I.V.A. sugli abbonamenti è compresa nel prezzo di vendita ed è assolta dall'editore, che non è tenuto ad alcun adempimento ex art. 21 del suddetto decreto n. 633/72.

Di conseguenza, in nessun caso si rilasciano fatture. Per quanto riguarda la sua contabilità è sufficiente che il cliente provi l'avvenuto pagamento e la prova predetta costituisce documento idoneo ad ogni effetto contabile e fiscale.