

SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS !

NEWSLETTER N.170 DEL 04/07/14



NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(a cura di Marco Spezia - sp-mail@libero.it)

INDICE

LA FORMAZIONE PER CATEGORIE SPECIFICHE DI LAVORATORI	1
PROCESSO ILVA TARANTO: NON SIAMO PARTITI BENE	5
CASSIERA CONTRO COOP PER "TEMPO TUTA"	7
ACCERTAMENTI PER TOSSICODIPENDENZE E ALCOLDIPENDENZA	9
INCIDENTI SUL LAVORO: NESSUN RISARCIMENTO SE L'OPERAIO NON RISPETTA LE MISURE DI SICUREZZA	10
CASSAZIONE: RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO PER OMESSA FORMAZIONE SULL'USO DELL'ATTREZZATURA DI LAVORO	11
SUI LIMITI DEI POTERI E DELLE RESPONSABILITÀ DEL RSPP E DEL DELEGATO	12
TRATTAMENTO RIFIUTI: INTERVENTI DI MANUTENZIONE IN SICUREZZA	15
CD COMPILATION "SICUREZZA SUL LAVORO - KNOW YOUR RIGHTS!": GANG - SESTO SAN GIOVANNI	17

LA FORMAZIONE PER CATEGORIE SPECIFICHE DI LAVORATORI LE CONSULENZE DI SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS! – N.49

Come sapete, uno degli obiettivi del progetto SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS! è anche quello di fornire consulenze gratuite a tutti coloro che ne fanno richiesta, su tematiche relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Da quando è nato il progetto ho ricevuto decine di richieste e devo dire che per me è stato motivo di orgoglio poter contribuire con le mie risposte a fare chiarezza sui diritti dei lavoratori.

Mi sembra doveroso condividere con tutti quelli che hanno la pazienza di leggere le mie newsletters, queste consulenze.

Esse trattano di argomenti vari sulla materia e possono costituire un'utile fonte di informazione per tutti coloro che hanno a che fare con casi simili o analoghi.

Ovviamente per evidenti motivi di riservatezza ometterò il nome delle persone che mi hanno chiesto chiarimenti e delle aziende coinvolte.

Marco Spezia

QUESITO

Ciao Marco,

ho bisogno di alcuni chiarimenti relativamente alla formazione e all'addestramento previste dal Testo Unico.

In questi giorni ho fatto il corso di aggiornamento per gli RLS. Volevo chiederti se con la nuova normativa [D.Lgs.81/08] ci sono delle novità per questi corsi.

Per quanto riguarda poi la figura del preposto, è vero che ora deve fare un corso specifico di formazione di 8 ore?

E' vero che i lavoratori per poter utilizzare i DPI di terza categoria devono prima fare un corso di formazione da un ente autorizzato o da persone abilitate?

Infine per l'utilizzo della piattaforma aerea, attualmente nella nostra azienda c'è un lavoratore che fa vedere come si utilizza il mezzo, ma costui non ha nessun requisito e lo fa solo perché conosce bene il mezzo. Io ho avuto sempre i miei dubbi e credo che in questo caso la formazione non sia stata fatta in maniera regolare.

RISPOSTA

Ciao,

a seguire rispondo nell'ordine alle tue domande.

I tre Accordi della conferenza Stato-Regioni citati nel testo li puoi scaricare ai seguenti indirizzi:

- Accordo 221/CSR del 21 dicembre 2011 sulla formazione di lavoratori, dirigenti e preposti
http://www.statoregioni.it/Documenti/DOC_034472_221%20CSR%20PUNTO%202%20ODG.pdf
- Accordo 223/CSR del 21 dicembre 2011 sulla formazione del datore di lavoro che svolge personalmente il ruolo di RSPP
http://www.statoregioni.it/Documenti/DOC_034462_223%20CSR%20PUNTO%201.pdf
- Accordo 53/CSR del 22 febbraio 2012 sulla formazione dei lavoratori che utilizzano attrezzature di lavoro che richiedono specifica abilitazione per gli operatori
http://www.statoregioni.it/Documenti/DOC_035259_53%20csr%20punto%2012.pdf

Marco

FORMAZIONE PER RLS

Per quanto riguarda i corsi per RLS non ci sono novità rispetto a quanto disposto già dai tempi del D.Lgs.626/94.

Ad oggi l'articolo 37, comma 11 del D.Lgs.81/08 prevede che:

“Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;*
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;*
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
- e) valutazione dei rischi;*
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;*
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;*
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.*

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori”.

Quindi, riassumendo, il RLS deve fare un corso iniziale di 32 ore (di cui 12 sui rischi specifici dell'azienda) e aggiornamenti annuali da 4 a 8 (a seconda delle dimensioni dell'azienda).

I corsi possono essere erogati soltanto da enti accreditati presso la singola Regione o Provincia autonoma.

Questi sono i requisiti minimi di legge. Occorre poi vedere cosa prevede la contrattazione collettiva nei singoli casi per i dettagli.

ACCORDI STATO REGIONI

Per quanto riguarda la formazione di lavoratori, preposti e dirigenti e la formazione che abilita all'utilizzo a particolari attrezzature di lavoro, ci sono state invece importanti novità.

Sono state approvati e resi operativi alcuni Accordi della conferenza permanente tra lo stato e le Regioni e in particolare i seguenti:

- Accordo 221/CSR del 21 dicembre 2011 sulla formazione di lavoratori, dirigenti e preposti;
- Accordo 223/CSR del 21 dicembre 2011 sulla formazione del datore di lavoro che svolge personalmente il ruolo di RSPP;
- Accordo 53/CSR del 22 febbraio 2012 sulla formazione dei lavoratori che utilizzano attrezzature di lavoro che richiedono specifica abilitazione per gli operatori.

FORMAZIONE PREPOSTI

Per quanto riguarda il preposto (Accordo 221/CSR del 21 dicembre 2011 sulla formazione di lavoratori, dirigenti e preposti) egli è innanzitutto un lavoratore e deve essere sottoposto a formazione uguale a quella di tutti gli altri lavoratori.

I corsi per tutti i lavoratori prevedono una formazione iniziale che è divisa in:

- formazione generale di 4 ore per qualunque tipologia produttiva
- formazione specifica con durata di 4 ore per i settori a rischio basso, 8 ore per i settori a rischio medio e 12 ore per i settori a rischio alto.

Il preposto poi, oltre a tale formazione, che ripeto è valida per tutti i lavoratori, deve svolgere una formazione aggiuntiva di ulteriori 8 ore.

Invece per i dirigenti non è prevista una formazione uguale a quella per i lavoratori, ma una formazione specifica della durata di 16 ore.

Oltre a questa formazione iniziale di base, l'Accordo prevede poi un aggiornamento la cui durata (uguale per lavoratori, dirigenti e preposti) deve essere di 6 ore da erogarsi in un periodo di cinque anni.

Tali corsi, oltre che da enti accreditati, possono essere anche svolti da professionisti che abbiano maturato un'esperienza almeno triennale nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro.

FORMAZIONE DPI TERZA CATEGORIA

Anche in questo caso non ci sono novità di rilievo dal D.Lgs.626/94 a oggi.

Attualmente l'articolo 77, comma 4, lettera h) del D.Lgs.81/08 stabilisce che:

"Il datore di lavoro assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI".

Lo stesso articolo specifica poi al comma 5, lettera a) che:

"In ogni caso l'addestramento è indispensabile per ogni DPI che, ai sensi del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n.475, appartenga alla terza categoria"

Secondo la definizione di cui all'articolo 2, comma 1, lettera cc), l'addestramento è il:

"complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro".

Ma, oltre a questa definizione, è molto più importante quanto asserito dall'articolo 37, comma 5, che afferma che:

"L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro".

La legislazione in merito alla formazione relativa all'utilizzo dei DPI di terza categoria non dice altro e molti datori di lavoro la interpretano a modo loro.

L'interpretazione condivisa da molte ASL e magistrati è che la formazione sull'uso di DPI di terza categoria (ad esempio cintura di sicurezza) debba essere fatta da persona esperta, con esperienza nel settore (ad esempio preposto con esperienza pluriennale, tecnico specializzato della ditta fornitrice dei DPI) e deve comprendere anche esercitazioni pratiche.

In ogni caso il corso deve essere accompagnato da registro con firme del docente e degli allievi e attestato scritto e nominale di avvenuto addestramento.

FORMAZIONE PER UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA AEREA

Non c'è invece ormai nessun dubbio interpretativo in merito alla formazione di operatori su piattaforme aeree o su altre macchine che richiedono riconosciuta capacità professionale.

A tale proposito fa fede l'Accordo 53/CSR del 22 febbraio 2012 sulla formazione dei lavoratori che utilizzano attrezzature di lavoro che richiedono specifica abilitazione per gli operatori.

Tale accordo stabilisce che per tutta una serie di attrezzature di lavoro è obbligatorio un corso di formazione e addestramento.

Tra queste ci sono le "Piattaforme di lavoro mobili elevabili", definite al numero 1.1 del Punto A) dell'Allegato A dell'Accordo come:

"macchina mobile destinata a spostare persone alle posizioni di lavoro, poste ad altezza superiore a 2 m rispetto ad un piano stabile, nelle quali svolgono mansioni dalla piattaforma di lavoro, con l'intendimento, che le persone accedano ed escano dalla piattaforma di lavoro attraverso una posizione di accesso definita e che sia costituita almeno da una piattaforma di lavoro con comandi, da una struttura estensibile e da un telaio".

Per l'abilitazione all'uso delle piattaforme, l'Accordo stabilisce all'Allegato III un ben preciso percorso formativo di almeno 8 ore, costituito da tre moduli:

- modulo giuridico di 1 ora;
- modulo tecnico di 3 ore;
- modulo pratico di almeno 4 ore.

Relativamente ai soggetti formatori per l'abilitazione all'uso di piattaforme mobili elevabili (e delle altre attrezzature previste dall'Accordo) essi sono individuati in maniera inequivocabile al numero 1.1 del Punto B) dell'Accordo tra le seguenti categorie:

"a) le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (Aziende Sanitarie Locali, ecc.) e della formazione professionale;

b) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante il personale tecnico impegnato in at-

tività del settore della sicurezza sul lavoro;

c) *I'INAIL;*

d) *le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori nel settore di impiego delle attrezzature di cui al presente accordo oggetto della formazione, anche tramite le loro società di servizi prevalentemente o totalmente partecipate;*

e) *gli ordini o collegi professionali cui afferiscono i soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 98 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché le associazioni di professionisti senza scopo di lucro, riconosciute dai rispettivi ordini o collegi professionali di cui sopra;*

f) *le aziende produttrici/distributrici/noleggiatrici/utilizzatrici (queste ultime limitatamente ai loro lavoratori) di attrezzature di cui al presente accordo oggetto della formazione, organizzate per la formazione e accreditate in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata su GURI del 23 gennaio 2009 e in deroga alla esclusione dall'accREDITAMENTO prevista dalla medesima intesa;*

g) *i soggetti formatori con esperienza documentata, almeno triennale alla data di entrata in vigore del presente accordo, nella formazione per le specifiche attrezzature oggetto del presente accordo accreditati in conformità al modello di accREDITAMENTO definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata su GURI del 23 gennaio 2009;*

h) *i soggetti formatori, con esperienza documentata di almeno sei anni nella formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, accreditati in conformità al modello di accREDITAMENTO definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata su GURI del 23 gennaio 2009;*

i) *gli enti bilaterali, quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, e gli organismi paritetici quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.Lgs. n.81/2008 e per lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n.81/2008, entrambi istituiti nel settore di impiego delle attrezzature oggetto della formazione;*

l) *le scuole edili costituite nell'ambito degli organismi paritetici di cui alla lettera i)".*

All'interno di queste categorie i docenti devono essere in possesso dei requisiti di cui al numero 2 del Punto B) dell'Accordo:

"Le docenze verranno effettuate, con riferimento ai diversi argomenti, da personale con esperienza documentata, almeno triennale, sia nel settore della formazione sia nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e da personale con esperienza professionale pratica, documentata, almeno triennale, nelle tecniche dell'utilizzazione delle attrezzature di che trattasi. Le docenze possono essere effettuate anche da personale interne alle aziende utilizzatrici di cui al punto 1.1 lettera f), in possesso dei requisiti sopra richiamati".

Pertanto un'azienda utilizzatrice di piattaforme elevatrici può fare svolgere il corso anche a un proprio dipendente, purché siano rispettati i seguenti requisiti:

- l'azienda deve essere accreditata presso la Regione o la Provincia autonoma di appartenenza;
- il docente deve possedere esperienza almeno triennale nel settore della formazione e in quello della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro ed esperienza professionale pratica almeno triennale nell'utilizzazione delle piattaforme.

Pertanto un corso di abilitazione all'uso di piattaforma elevatrice condotto da un *"un lavoratore che fa vedere come si utilizza il mezzo"*, ma che *"non ha nessun requisito e lo fa solo perché conosce bene il mezzo"* non ha nessuna validità da un punto di vista legale, e quindi è come se non fosse mai stato erogato alcun tipo di corso.

PROCESSO ILVA TARANTO: NON SIAMO PARTITI BENE

Da Basta morte sul lavoro

<http://bastamortesullavoro.blogspot.com/>

30 giugno 2014

Al processo Ilva Taranto non siamo partiti bene. E' necessaria la mobilitazione nazionale verso il 16 settembre

Il GUP Vilma Gilli revoca i domiciliari a 4 ex fiduciari di Riva. Questa giudice dal 19 scorso fa macroscopici "errori" e non fa partire il processo, ma sa usare il codice quando deve liberare gli uomini di Riva

Il GUP del Tribunale di Taranto Vilma Gilli, titolare del fascicolo legato all'inchiesta sull'Ilva "Ambiente svenduto", ha revocato gli arresti domiciliari nei confronti di Alfredo Ceriani, Giovanni Rebaioli, Agostino Pastorino ed Enrico Bessone, funzionari del Siderurgico accusati di aver fatto parte della "struttura ombra" che rispondeva direttamente alla famiglia Riva riguardo alla gestione dello stabilimento finito nell'occhio del ciclone con l'inchiesta per disastro ambientale.

Per gli imputati (tra le 49 persone fisiche, oltre a tre società che rischiano il processo), è stato disposto l'obbligo di dimora. Gli ex fiduciari dell'Ilva, difesi dagli avvocati Egidio Albanese, Franz Pesare e Luca Sirotti, furono arrestati il 6 settembre 2013 e successivamente ottennero i domiciliari su disposizione del Tribunale del riesame, che annullò contestualmente la misura cautelare (domiciliari) nei confronti di Lanfranco Legnani, indicato come "direttore ombra" dello stabilimento siderurgico.

COMUNICATO DELLA RETE NAZIONALE PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUI POSTI DI LAVORO E TERRITORI

La Rete nazionale per la sicurezza e salute sui posti di lavoro e territori ha tenuto nel pomeriggio del 19 giugno la sua riunione, presenti i rappresentanti di Palermo e Milano e i compagni di Taranto, per valutare la prima udienza preliminare del processo Ilva.

Si è espresso un giudizio molto positivo sul presidio organizzato nei pressi della caserma dei Vigili del Fuoco dove si è tenuta l'udienza preliminare. E' stato l'unico presidio che non ha accettato l'intimidazione realizzata dalla famiglia Riva e dei suoi complici verso il processo e la città, con l'istanza per trasferire il processo a Potenza perchè le circostanze ambientali non permetterebbero un giudizio sereno a Taranto.

Un'intimidazione che tutti hanno di fatto accettato mettendo la sordina alla loro presenza al processo.

La Rete invece sostiene che al processo devono partecipare operai, lavoratori e cittadini colpiti dai crimini dei padroni dell'Ilva, sia con la costituzione associata e autonoma come parti civili, sia con un presidio permanente al tribunale, perché si senta forte e chiaro che ciò che si giudica qui è la catena di morti sul lavoro, da lavoro e inquinamento, non perché le fabbriche siano nocive, ma perché nocivo è il capitale e il profitto, che le rendono mortali.

La Rete ha portato uno striscione, che è lo stesso che è stato al processo della Thyssen-Krupp dell'Eternit, di Paderno Dugnano, di Ravenna, per far sentire il suo sostegno solidale agli operai, ai familiari, ai cittadini che si costituiscono parti civili.

Naturalmente, tutta l'attività della Rete a Taranto è stata supportata dallo Slai Cobas per il sindacato di classe dell'Ilva e dai rappresentanti dei precari, Disoccupati Organizzati, che hanno voluto far sentire la loro presenza per affermare anche in questa occasione che vogliono lavoro, non morti sul lavoro e da lavoro.

L'udienza si è conclusa con un aggiornamento al 16 settembre, dato che c'erano notifiche agli imputati da perfezionare, e perciò non si è riusciti ancora a formalizzare la costituzione di tutte le parti civili al processo.

La Rete rinnova il suo appello a tutte le realtà a fare di questo processo una tappa importante della battaglia per la salute e sicurezza sui posti di lavoro e territorio.
Il 16 settembre, mentre si terrà la prossima udienza preliminare, la Rete organizzerà presidi ai tribunali e altri luoghi sensibili di questa battaglia in tutta Italia.

La Rete contribuisce al processo con l'incarico all'avvocato Bonetto di coordinare il pool di legali che cura la costituzione di parte civile autorganizzata e associata di operai Ilva, cittadini dei tamburi e operatori del Cimitero.

20 giugno 2014

Rete nazionale per la sicurezza e la salute sui posti di lavoro e territorio
cellulare: 347 11 02 638
mail: bastamortesullavoro@gmail.com

CASSIERA CONTRO COOP PER "TEMPO TUTA"

Da Operai Contro

<http://www.operaicontro.it>

Numero 727 del 25 giugno 2014

La Coop si distingue come padrone sfruttatore.

Va avanti su due fronti la battaglia di Angela Mugnos, cassiera 49enne di un supermercato Coop di Genova, che vuole vedersi riconosciuto come parte dell'orario di lavoro il tempo necessario a indossare la divisa aziendale.

Una richiesta che in primo grado il tribunale del Lavoro di Genova aveva accolto, riconoscendo a Mugnos il diritto a essere retribuita nei venti minuti impiegati ogni giorno per raggiungere lo spogliatoio, vestirsi e poi svestirsi a fine turno. E condannando l'azienda a versare 3.200 euro per quanto non pagato negli stipendi dal 2006 al marzo 2012. Una cifra non rilevante per una potenza come Coop Liguria, che però avrebbe potuto subire richieste analoghe dai circa 3.000 dipendenti. Di qui la decisione di ricorrere alla corte d'Appello, che ha ribaltato la sentenza di primo grado.

Il giudice di primo grado aveva dato ragione alla cassiera in base a una sentenza del 2003 della Suprema corte, secondo cui "ove vi sia facoltà del lavoratore circa il tempo ed il luogo (anche a casa)" in cui indossare la divisa, il tempo necessario "fa parte degli atti di diligenza preparatoria e non deve essere retribuito; ove tale operazione sia eterodiretta dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e come tale il tempo necessario deve essere retribuito". E per il giudice, tra le prescrizioni aziendali sugli indumenti rientrava anche "l'obbligo per i lavoratori d'indossarli nello spogliatoio e di riporveli a fine turno". Una valutazione che però la corte d'appello di Genova non ha fatto sua, ritenendo che le divise non dovessero per forza essere indossate nel supermercato, ma potessero essere indossate a casa e quindi portate durante il viaggio verso il luogo di lavoro.

Nei giorni scorsi Mugnos, assistita dal nuovo legale Antonio Pelle, ha depositato il ricorso in Cassazione. A non convincere nella sentenza d'appello - spiega l'avvocato - ci sono diversi punti. Come il fatto che i giudici non hanno ammesso tra le prove una circolare aziendale del maggio 2012 che dettava le disposizioni sull'obbligo d'uso dei dispositivi antinfortunistici di protezione individuale, tra cui il gilet imbottito e le scarpe di sicurezza, parte della divisa di Mugnos.

Nella circolare era scritto in modo chiaro che "è fatto tassativo divieto" di utilizzare tali dispositivi al di fuori dell'attività lavorativa ed è consentita l'asportazione dei dispositivi "al di fuori del luogo di lavoro solo per effettuare la pulizia o in caso di trasferimento ad altra sede di lavoro". Due regole scomparse in una successiva circolare emessa nell'aprile 2013, ovvero dopo la sentenza di primo grado. Secondo il legale, inoltre, sono le stesse norme nazionali, in particolare il decreto legislativo n.81 del 2008, che impediscono a un lavoratore di indossare i dispositivi di protezione individuale fuori dal luogo di lavoro.

Il caso di Mugnos non è isolato in Italia. A Roma un centinaio di dipendenti di Unicoop Tirreno, supportati dal sindacato USB, ha fatto anch'essa causa per vedersi riconosciuta la retribuzione del cosiddetto tempo tuta. Mentre a Settimo Fiorentino cinque lavoratori hanno vinto contro Unicoop Firenze sia in primo grado che in appello. Al centro della valutazione dei giudici c'è sempre la stessa questione: se il datore di lavoro imponga o meno le modalità di vestizione, disciplinandone il tempo e il luogo di esecuzione. L'eventuale obbligo di retribuzione dipende infatti da tale circostanza, come confermato l'anno scorso da una sentenza della cassazione a sezioni unite sul caso di alcuni dipendenti dell'Azienda di servizi alla persona Golgi-Redaelli di Milano.

Ora ai giudici toccherà esprimersi anche sul caso di Mugnos. Ma la vicenda che coinvolge Coop Liguria potrebbe andare al di là del diritto del lavoro. E avere conseguenze penali. Perché la cassiera, sempre assistita dall'avvocato Pelle, ha presentato una querela in cui accusa un altro dipendente del supermercato di avere testimoniato il falso durante il processo d'appello, prima negando l'esistenza di disposizioni aziendali sull'obbligo di indossare i dispositivi antinfortunisti-

ci sul posto di lavoro, e solo in un secondo momento cambiando versione, a seguito dell'esibizione della circolare di Coop Liguria. Ma c'è di più: secondo Mugnos, nel verbale dell'udienza non si dà conto né del fatto che al teste sia stata mostrata la circolare, né del fatto che il teste abbia dato due risposte contraddittorie, tanto che "appaiono manifesti" – si legge nella denuncia – "l'alterazione e il travisamento delle circostanze per come verbalizzate dal pubblico ufficiale precedente alla presenza del medesimo collegio giudicante rispetto a quanto riferito, anche in prima battuta, dal testimone".

A inizio giugno il PM di Genova Gabriella Dotto ha chiesto l'archiviazione del caso, ma il legale di Mugnos presenterà nei prossimi giorni opposizione. Intanto sono ancora in corso le indagini originate dalla querela di un'altra dipendente di Coop Liguria, Teresa Bruzzese, che dopo essere ricorsa senza successo in Cassazione per una causa di licenziamento, ha denunciato il mancato invio a Roma del fascicolo del processo di secondo grado da parte della cancelleria della corte d'Appello di Genova.

Redazione di Operai Contro

ACCERTAMENTI PER TOSSICODIPENDENZE E ALCOLDIPENDENZA

Da FILCAMS CGIL Lombardia

<http://www.rlsfilcams-lombardia.org>

Uno dei primi problemi che abbiamo affrontato nel 2008 non appena abbiamo iniziato un lavoro strutturato su salute e sicurezza è stato quello legato all'applicazione delle normative legate agli accertamenti sanitari per assunzione di sostanze psicotrope e alcol (secondo quanto disposto dall'articolo 41 comma 4 del D.Lgs.81/08).

Viste le ripetute richieste in merito abbiamo pensato utile segnalare due interessanti documenti (di Confindustria e dell'ASL) che possono supportare gli RLS e le RSU.

Entrambi i documenti chiariscono:

- che deve essere predisposto un documento specifico che affronti il problema nella sua complessità (identificazione del personale soggetto ad accertamento, azioni informative preventive con riferimento ai rischi connessi all'uso di sostanze stupefacenti, modalità di effettuazione degli accertamenti sanitari e i provvedimenti da attuare in caso di positività ai controlli);
- che il documento deve essere condiviso con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Consigliamo a RLS e RSU di visionare e stampare i due documenti non solo per essere in grado di rispondere immediatamente in caso di necessità, ma soprattutto per rivendicare il proprio ruolo nella consultazione preventiva nella definizione delle misure preventive che la legge indica e che molte aziende stentano a praticare.

Il documento "Indicazioni operative per accertamenti tossicodipendenze" di Confindustria di Monza e Brianza è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.rlsfilcams-lombardia.org/app/download/5797040851/Indicazioni+operative+per+accertamenti+tossicodipendenze+-+Confindustria+Monza+e+Brianza.pdf?t=1403886377>

Il documento "Istruzioni operative sul controlli dell'uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori" della ASL di Monza Brianza è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.rlsfilcams-lombardia.org/app/download/5797039451/Istruzioni+operative+per+controlli+su+uso+di+sostanze+stupefacenti+da+parte+di+specifiche+categorie+di+lavoratori+-+ASL+Monza+e+Brianza.pdf?t=1403885219>

INCIDENTI SUL LAVORO: NESSUN RISARCIMENTO SE L'OPERAIO NON RISPETTA LE MISURE DI SICUREZZA

Da Studio Cataldi - Quotidiano giuridico

<http://www.studiocataldi.it>

Nessun risarcimento per la vittima di infortunio mortale sul lavoro se la stessa non ha rispettato le misure di sicurezza impartite dall'azienda.

Così ha disposto la terza sezione civile della Corte di Cassazione con sentenza n.12046 del 29 maggio 2014, pronunciandosi su una vicenda riguardante la richiesta di risarcimento danni avanzata dai familiari di un operaio deceduto a seguito di incidente sul posto di lavoro, poiché travolto e schiacciato da un palo nel corso di un'operazione di scarico di materiali.

Il giudice di primo grado aveva accolto la richiesta, ma la Corte d'Appello si era pronunciata in senso contrario, poiché dalla ricostruzione della dinamica dell'incidente era emerso che la vittima non si era minimamente curata delle prescrizioni fornite dall'azienda per l'esecuzione di quelle specifiche operazioni, interrompendo con la sua condotta imprudente il nesso di causalità tra la responsabilità del datore di lavoro e l'evento.

La Cassazione si è uniformata al verdetto della corte distrettuale, considerando che pur essendo pacifico che "il datore di lavoro è tenuto a garantire la sicurezza sul lavoro anche contro l'operato negligente degli stessi operai che tentino, per superficialità o semplice imprudenza, di sottrarsi all'osservanza delle misure di sicurezza pur predisposte dall'impresa, e che risponde di regola della loro negligenza ed imprudenza anche quando, pur avendo predisposto le cautele necessarie, gli operai si siano infortunati non avendole rispettate", è pur vero che la condotta del lavoratore è idonea a esimere la responsabilità del datore di lavoro quando "sia addirittura abnorme, divenendo unico elemento causale del fatto, e che ciò si verifica quando essa assume le connotazioni dell'inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo".

Solo al verificarsi di questa situazione, "si interrompe pertanto il nesso causale tra la responsabilità del datore e l'evento lesivo verificatosi a carico del lavoratore, con esclusione del rapporto con causale, 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".

Ciò è avvenuto, secondo la Suprema Corte, nel caso di specie, poiché il comportamento dell'operaio nelle operazioni cui era adibito, era da considerarsi di "proporzioni macroscopiche", in totale "sprezzo non delle sole regole di prudenza, ma della stessa razionalità, esponendosi gratuitamente a un inutile rischio e non tenendo ostentatamente e quasi provocatoriamente conto dei richiami alla prudenza e alle regole che venivano dai suoi stessi sottoposti, ovvero dagli operai che in quel momento coordinava".

Un comportamento tale, in definitiva, da integrare l'unica "ipotesi atta a recidere il nesso causale e a escludere la responsabilità dell'imprenditore".

Per queste ragioni, ha statuito la Corte, nessun risarcimento è dovuto ai familiari della vittima.

La sentenza n.12046 del 29 maggio 2014 della terza sezione civile della Corte di Cassazione è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.teleconsul.it/leggiArticolo.aspx?id=285045&tip=ul>

CASSAZIONE: RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO PER OMESSA FORMAZIONE SULL'USO DELL'ATTREZZATURA DI LAVORO

Da Studio Cataldi - Quotidiano giuridico

<http://www.studiocataldi.it>

Ha diritto al risarcimento del danno il lavoratore che risulti affetto da ernia del disco qualora si dimostri che tale patologia sia intervenuta a causa di manovre pesanti che ha dovuto compiere nello svolgimento delle proprie mansioni.

E' quanto afferma la Corte di Cassazione con la sentenza numero 13954 del 19 giugno 2014 chiarendo che si è in presenza di una causa di servizio anche nel caso in cui ci siano altri fattori causali che potrebbero aver determinato la patologia.

Come spiega la Corte, sulla base del principio dell'equivalenza delle condizioni, va riconosciuta efficienza causale a ogni antecedente che abbia contribuito anche indirettamente alla produzione dell'evento danno.

Questo significa che la contemporanea presenza di altre cause potenzialmente idonee a determinare la patologia non esclude il diritto al risarcimento.

In altri termini il lavoratore deve solo dimostrare una connessione con il lavoro a prescindere dall'eventuale presenza di altre concause.

Sotto il profilo probatorio, la stessa Corte di Cassazione in una precedente sentenza (la numero 22865 08 ottobre 2013) aveva spiegato che nel caso di patologie "aventi carattere comune ad eziologia cosiddetta multifattoriale, il nesso di causalità fra attività lavorativa ed evento, in assenza di un rischio specifico, non può essere oggetto di presunzioni di carattere astratto ed ipotetico, ma esige una dimostrazione, quanto meno in termini di probabilità, ancorata a concrete e specifiche situazioni di fatto, con riferimento alle mansioni svolte, alle condizioni di lavoro e alla durata e intensità dell'esposizione a rischio".

La sentenza della Cassazione Civile, Sezione Lavoro n.13954 del 19 giugno 2014 "Ernia del disco e sforzi intensi: rapporto causale tra evento e danno" è scaricabile all'indirizzo:

http://olympus.uniurb.it/index.php?view=article&catid=16%3Acassazione-civile&id=11394%3Acassazione-civile-sez-lav-19-giugno-2014-n-13954-ernia-del-disco-e-sforzi-intensi-rapporto-causale-tra-evento-e-danno&format=pdf&option=com_content&Itemid=60

La sentenza della Cassazione Civile, Sezione Lavoro n.22865 del 08 ottobre 2013 "Viaggi continui e stress di una docente: malattia dipendente da causa di servizio e indennizzo a carico del Ministero dell'Istruzione" è scaricabile all'indirizzo:

http://olympus.uniurb.it/index.php?view=article&catid=16%3Acassazione-civile&id=9728%3Acassazione-civile-sez-lav-08-ottobre-2013-n-22865-viaggi-continui-e-stress-di-una-docente-malattia-dipendente-da-causa-di-servizio-e-indennizzo-a-carico-del-ministero-dellistruzione&format=pdf&option=com_content&Itemid=60

SUI LIMITI DEI POTERI E DELLE RESPONSABILITÀ DEL RSPP E DEL DELEGATO

Da: PuntoSicuro
<http://www.puntosicuro.it>

16 giugno 2014
di Gerardo Porreca

In materia di infortuni sul lavoro il datore di lavoro non può andare esente da responsabilità sostenendo di aver dato una delega di funzioni per il solo fatto che abbia provveduto a designare il RSPP.

Nella sentenza n.50605 del 16 dicembre 2013 vengono formulate dalla Corte di Cassazione delle osservazioni e delle riflessioni che sono ben utili per determinare i limiti dei poteri e delle responsabilità sia del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda che delle figure provviste di delega da parte del datore di lavoro.

La figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ha messo in evidenza la suprema Corte, è obbligatoria ai sensi delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la stessa non può incidere in via diretta sulla struttura aziendale, ma ha solo una funzione di ausilio finalizzata a supportare e non sostituire il datore di lavoro nella individuazione dei fattori dei rischi nelle lavorazioni, nella scelta delle procedure di sicurezza e nelle pratiche di informazione e formazione dei dipendenti, ragione per cui il datore di lavoro conserva comunque l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il relativo documento.

Il delegato per la sicurezza, invece, è figura del tutto eventuale ed è destinatario di poteri e responsabilità che originariamente e istituzionalmente gravano sul datore di lavoro e che gli possono venire trasferiti solo se è stato individuato e investito del ruolo con le rigorose modalità previste dalle disposizioni di legge.

IL CASO, L'ITER GIUDIZIARIO E IL RICORSO IN CASSAZIONE

Il Tribunale ha dichiarato il datore di lavoro di una società responsabile dei reati di cui agli articoli 589, commi 1 e 2 del Codice Penale (capo A), agli articoli 48, comma 3 e 89, comma 2, lettera a) del D.Lgs.626/94 (capo B), agli articoli 49, commi 1 e 2 e 89, comma 2, lettera a) del D.Lgs.626/94 (capo C), agli articoli 22, comma 1 e 89, comma 2, lettera a) del D.Lgs.626/94 (capo D), in quanto per colpa ha cagionato la morte di un proprio dipendente, colpa consistita in negligenza, imprudenza e imperizia e nella violazione di alcune norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e lo ha condannato alla pena di un anno di reclusione e dell'ammenda di euro 3.000,00 oltre alle spese, con sospensione condizionale della pena.

Il giudice del Tribunale, in particolare, ha ritenuto sussistente la penale responsabilità del datore di lavoro in ordine ai reati ascritti per la posizione di garanzia dallo stesso rivestita in qualità di titolare dell'obbligo giuridico di impedire l'evento verificatosi.

Era emerso, infatti dalle risultanze processuali che il lavoratore era rimasto vittima di un infortunio mentre provvedeva con un collega a caricare alcuni infissi in PVC, completi di vetro, su di una pedana per il successivo trasporto, all'interno della società cooperativa presso la quale prestava la sua attività lavorativa.

Nel dibattimento era stato anche accertato che l'imputato all'epoca dei fatti rivestiva la qualifica di presidente e legale rappresentante della società e che con un atto privo di data aveva delegato a un socio della società stessa la qualifica di responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Era emerso, inoltre nel corso dell'istruttoria che la procedura utilizzata per il carico degli infissi si era rivelata pericolosa e scorretta, che agli operatori non era stata fornita un'adeguata formazione in relazione alla movimentazione dei carichi e ai rischi inerenti nonché in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, che non era stato predisposto un ambiente sicuro e che i dipendenti non erano provvisti di protezioni individuali atte ad evitare eventuali infortuni o, comunque, a limitarne i danni.

Proposto dall'imputato appello avverso la sentenza di primo grado, la Corte di Appello ha dichiarato il non doversi procedere nei suoi confronti in relazione ai reati di cui agli articoli 48, comma 3 e 89, comma 2, lettera a) del D.Lgs.626/94 (capo B), agli articoli 49, commi 1 e 2 e

89, comma 2, lettera a) del D.Lgs.626/94 (capo C), agli articoli 22, comma 1 e 89, comma 2, lettera a) del D.Lgs.626/94 (capo D) in quanto prescritti e ha rideterminato la pena allo stesso inflitta in un anno di reclusione.

Contro la pronuncia della Corte di Appello il difensore dell'imputato ha presentato ricorso per cassazione per vizio di motivazione, inosservanza ed erronea applicazione di legge in relazione agli articoli 48, comma 3, 49, commi 1 e 2, 22 del D.Lgs.626/94, nonché in relazione agli articoli 16 e 17 del D.Lgs.81/08.

Il ricorrente, in particolare, ha censurato la riconosciuta inidoneità della delega effettuata al RSPP dei poteri e delle facoltà in materia di sicurezza sul luogo di lavoro secondo quanto previsto dal D.Lgs.626/94 osservando altresì che la Corte di appello non aveva attribuito adeguata importanza al fatto che lo stesso era anche socio della società e munito, quindi, di tutti i requisiti normativi e fattuali non solo per essere delegato, ma anche per essere considerato ab origine diretto dirigente e datore di lavoro dell'infortunato nonché soggetto preposto ad assicurare la sicurezza sul luogo di lavoro.

LE DECISIONI DELLA CORTE DI CASSAZIONE

Il ricorso è stato respinto dalla Corte di Cassazione perché ritenuto infondato.

Con riferimento in particolare all'osservazione dell'insussistenza delle contravvenzioni di cui al D.Lgs.626/94 e all'incidenza delle omissioni ivi sanzionate sul tragico incidente che aveva determinata la morte dell'infortunato la suprema Corte ha messo in evidenza che sia il Tribunale che la Corte di Appello avevano fondata la ritenuta sussistenza dei reati contestati sulla base di plurime ed univoche risultanze processuali, diffusamente illustrate nel testo della sentenza, tra le quali le dichiarazioni di altri lavoratori nonché una foto dalla quale emergeva che il lavoratore non portava il casco di protezione al momento dell'infortunio.

La Corte territoriale aveva inoltre correttamente evidenziato il nesso causale tra l'omissione delle precauzioni da adottare sul luogo di lavoro e della valutazione del rischio nella predisposizione della procedura di carico in questione e il fatale infortunio, essendo gli infissi caduti addosso al lavoratore schiacciandolo in quanto non erano autonomamente assicurati alla pedana, ma erano ad essa connessi da un semplice cordino che, di volta in volta, veniva slegato per aggiungere ulteriori elementi. E questo è stato il motivo per cui, al momento del carico dell'ultimo infisso, tutti gli altri, essendo liberi, sono scivolati addosso al lavoratore travolgendolo.

Peraltro la stretta correlazione causale tra l'incidente e l'inadeguata valutazione dei rischi (nonché l'insufficienza del relativo documento) era stata resa evidente da una circostanza giustamente posta in luce dai giudici di appello e cioè che dopo il sinistro la fase del carico degli infissi è stata sensibilmente modificata.

Per quanto concerne, invece, la lamentela inerente l'obbligo di garanzia e l'inefficacia ai fini dell'esclusione della responsabilità del datore di lavoro attribuita dai giudici di merito alla delega conferita al RSPP, la Sezione IV ha rilevato che, così come è emerso dalla sentenza di appello, la delega era risulta priva di data, con conseguente impossibilità di collocarla con certezza in un momento antecedente al sinistro, ed era finalizzata alla nomina di RSPP e non era una delega della posizione datoriale oltre a non contenere alcuna attribuzione di poteri finanziari né di alcun altro potere proprio del datore di lavoro e tali comunque da consentire al delegato di far fronte, in via diretta, alle esigenze in materia di prevenzione degli infortuni.

"Come è noto, infatti" - ha precisato la Corte di Cassazione - "in materia di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro non può andare esente da responsabilità, sostenendo esservi stata una delega di funzioni a tal fine utile, per il solo fatto che abbia provveduto a designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Difatti la presenza di un RSPP è obbligatoria ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs.626/94 per l'osservanza di quanto previsto dal successivo articolo 9, ma tale figura non coincide con quella, peraltro facoltativa, del dirigente delegato all'osservanza delle norme antinfortunistiche e alla sicurezza dei lavoratori".

"In particolare" - ha proseguito la Sezione IV - "il RSPP non può incidere in via diretta sulla struttura aziendale, ma ha solo una funzione di ausilio finalizzata a supportare (e non a sostituire) il datore di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio nella lavorazione, nella scelta delle procedure di sicurezza e nelle pratiche di informazione e di formazione dei dipendenti.

Dunque nonostante si proceda, come nel caso di specie, alla nomina di un RSPP il datore di lavoro conserva l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il documento relativo alle misure di prevenzione e protezione".

"Il delegato per la sicurezza" - ha quindi concluso la Sezione IV - "è figura come già detto del tutto eventuale ed è invece destinatario di poteri e responsabilità originariamente e istituzionalmente gravanti sul datore di lavoro e, perciò, deve essere formalmente individuato ed investito del suo ruolo con modalità rigorose, non ricorrenti nel caso in esame (sentenza Cassazione Sezione IV, n.37861/09). Peraltro in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs.81/08, il datore di lavoro non può delegare, neanche nell'ambito di imprese di grandi dimensioni, l'attività di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi (sentenza Cassazione Sezione IV, n.4123/08)".

La sentenza n.50605 del 16 dicembre 2013 della Corte di Cassazione Penale Sezione IV "In materia di infortuni sul lavoro il datore di lavoro non può andare esente da responsabilità sostenendo di aver dato una delega di funzioni per il solo fatto che abbia provveduto a designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione" è visionabile all'indirizzo:

http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=10149:2013-12-17-14-53-22&catid=17:cassazione-penale&Itemid=60

TRATTAMENTO RIFIUTI: INTERVENTI DI MANUTENZIONE IN SICUREZZA

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

18 giugno 2014

Le misure di prevenzione connesse alle attività di trattamento di Rifiuti Solidi Urbani (RSU) tramite incenerimento e termovalorizzazione. Focus sulle misure organizzative e tecniche per interventi di manutenzione in sicurezza.

Diversi articoli di PuntoSicuro hanno affrontato, con riferimento al documento dell'INAIL "La sicurezza per gli operatori degli impianti di termovalorizzazione e di incenerimento", i rischi dei lavoratori impegnati nelle attività di trattamento di Rifiuti Solidi Urbani (RSU) tramite incenerimento ed eventuale termovalorizzazione.

Ci siamo soffermati ad esempio sulle misure organizzative e tecniche in relazione agli impianti, alle attrezzature di lavoro e ai rischi chimici e biologici.

Il documento evidenzia tuttavia che negli impianti di incenerimento/termovalorizzazione (con tecnologie completamente automatizzate e sostanze pericolose movimentate all'interno di sistemi chiusi) molte situazioni pericolose per i lavoratori riguardano in particolare gli addetti alla manutenzione e controllo di macchine e impianti.

Infatti per garantire un livello di sicurezza adeguato sui luoghi di lavoro e un elevato livello di efficienza ed efficacia, prolungare il ciclo di vita di macchine, attrezzature e impianti e assicurare condizioni di stabilità operativa, sono necessari interventi di manutenzione ordinaria e interventi di manutenzione straordinaria.

In particolare se gli interventi ordinari devono essere eseguiti secondo un programma di manutenzione, definito con istruzioni di lavoro e relative schede di intervento, la manutenzione straordinaria è effettuata per richiami del produttore o in funzione delle condizioni di utilizzo, per effettuare azioni preventive per usi impreveduti o straordinari, ovvero a rottura, per guasti improvvisi, incidenti o cedimenti per deterioramento.

A questo proposito si segnala che:

- gli interventi di manutenzione devono essere registrati nelle schede di intervento e realizzati da personale esperto e addestrato, secondo schemi, regole e prescrizioni, chiare, diffuse e condivise a tutti i livelli, dichiarate dal costruttore della macchina;
- ogni operazione sulle macchine e sugli impianti deve essere eseguita seguendo quanto riportato nel manuale di uso e manutenzione;
- l'esecuzione della manutenzione deve essere effettuata a macchine ferme o con misure straordinarie se gli impianti rimangono in funzione, soprattutto nelle situazioni in cui è necessario il coordinamento tra imprese diverse, ovvero nel caso di attività contemporanee, secondo adeguate procedure di sicurezza redatte dalla direzione dell'impianto;
- le procedure dovrebbero prevedere le corrette modalità per il ripristino dell'alimentazione che deve essere possibile solo in assenza di pericolo per i lavoratori interessati.

Il documento riporta alcune possibili precauzioni generali di sicurezza per gli interventi su macchine ed impianti:

- distacco della corrente elettrica;
- distacco dei gas/fluidi di servizio;
- bonifica di condotte, recipienti, attrezzature, locali nei quali possano essere presenti vapori, gas o polveri suscettibili di incendio o di formare atmosfere esplosive.

Inoltre la manutenzione non può essere improvvisata e necessita di precise procedure operative che indichino, anche nelle situazioni di emergenza, le mansioni specifiche, le modalità di esecuzione dell'intervento, i dispositivi di protezione individuale o collettiva da adottare, i controlli, il personale in appoggio e i mezzi di salvataggio da predisporre.

Per effettuare interventi di manutenzione in sicurezza sono presentati i seguenti accorgimenti:

- durante la manutenzione di linee o di apparecchiature in depressione, intercettare o deviare mediante bypass la sezione in manutenzione al fine di evitare o minimizzare rientri incontrollati di aria in fase di combustione o trattamento dei fumi;
- in caso di fermo impianto devono essere rispettate le procedure di smaltimento dei rifiuti nei periodi di fermo durante tutto il periodo di intervento;
- gli interventi di manutenzione di impianti, macchine e attrezzature di lavoro devono tenere conto delle protezioni previste dalla normativa e dal libretto d'uso e manutenzione;
- in caso di manutenzione straordinaria del forno devono essere verificate le vie di accesso e transito al forno (passerelle mobili, varchi ecc.);
- le condizioni di illuminamento devono essere adeguate al compito da svolgere e deve essere garantita una buona ventilazione e la protezione individuale per le operazioni svolte all'interno del forno;
- durante i lavori di demolizione del refrattario di rivestimento del forno, devono essere adottate misure per evitare la contaminazione da polveri dei reparti circostanti dell'impianto mediante aerazione forzata.

E nel caso di impianti con una sola linea di alimentazione del forno sono da prevedere due situazioni:

- fermata completa dell'impianto di breve durata: è necessario approntare un sistema di ventilazione ausiliario;
- fermata completa per lungo tempo: se superiore a una settimana, provvedere a svuotamento, pulizia e bonifica della fossa.

Inoltre la sicurezza dei manutentori deve essere garantita soprattutto in situazioni di lavoro in solitario o notturno, ossia in casi in cui può risultare difficile allarmare e richiedere il soccorso, se il lavoratore è stato vittima di infortunio o malore.

E sarebbe opportuno predisporre dispositivi di allarme che monitorano alcuni parametri di controllo quali la postura orizzontale del lavoratore, la mancanza di movimento, l'impiego di DPI, la presenza di sostanze pericolose, tramite un segnale di allerta, manuale o automatico, sia sulla rete satellitare sia su reti di comunicazione aziendale.

Concludiamo ricordando che il documento sottolinea come un programma di manutenzione periodica e programmata di macchine, impianti e attrezzature, e la gestione dell'esercizio attraverso sistemi informatici di monitoraggio e controllo possano ridurre significativamente l'impatto dannoso dei processi produttivi sulle persone, allungando il ciclo di vita delle strutture, evitando o riducendo guasti imprevisti durante le normali operazioni e l'esposizione al pericolo degli operatori.

A questo proposito sono riportati diversi esempi di misure per la riduzione degli interventi di manutenzione su guasto, con riferimento a:

- miglioramento dei pretrattamenti e ottimizzazione delle condizioni di combustione e di esaurimento delle scorie;
- separazione delle linee di trattamento;
- protezione dalla corrosione nel generatore di vapore;
- incremento dell'affidabilità dei ventilatori aria primaria e estrazione fumi;
- gestione ottimale dei residui;
- rimozione dei metalli pesanti;
- rimozione delle diossine;
- recupero energetico.

Il documento dell'INAIL - Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione "La sicurezza per gli operatori degli impianti di termovalorizzazione e di incenerimento" di Annalisa Guercio, Paolo Fioretti, Biagio Principe e Patrizia Santucci è scaricabile all'indirizzo:

http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_120395.pdf

**CD COMPILATION "SICUREZZA SUL LAVORO - KNOW YOUR RIGHTS!"
GANG – SESTO SAN GIOVANNI**

Primo turno lunedì sei di mattina,
Sesto San Giovanni.
Billy Bragg che canta nella nebbia
consola i tuoi trent'anni.

Lontane sono le torri di Milano
le sue luci cieche.
In fila in tangenziale le promesse
si sentono tradite.

La sirena chiama otto ore
così è da una vita.
Timbri un altro giorno tiri avanti
senza via d'uscita.

I dialetti soffocati
nel regno del rumore.
Al reparto verniciatura
non passano le ore.

E la nebbia che ci assale
ci confonde giorno e sera
sembra tutta una stagione
inverno e primavera.

E la nebbia quando cade
tra le braccia della sera
ci fa sentire come dei fantasmi
sopra una corriera.

E' la fabbrica che ruba e ci divora
i nostri anni migliori.
Lavorare meno almeno
se non puoi starne fuori.

I sogni di mio padre contadino
ora alzano le mani.
Mio fratello è in galera da dieci anni
ma tornerà domani.

E la nebbia che ci assale
ci confonde giorno e sera
sembra tutta una stagione
inverno e primavera.

E la nebbia quando cade
tra le braccia della sera
ci fa sentire come dei fantasmi
sopra una corriera.

La canzone dei Gang "Sesto San Giovanni" è contenuta nel CD compilation "Sicurezza sul lavoro - Know Your Rights", prodotto dal sottoscritto.

Il progetto della compilation è del tutto autofinanziato e no profit: il ricavato delle vendite sarà devoluto all'Associazione Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro "Ruggero Toffolutti" di Piombino (LI).

Il costo della compilation è di 13 euro comprensivo di spese di spedizione.
Per l'acquisto del CD è sufficiente scrivere al sottoscritto, indicando l'indirizzo a cui spedirlo. Vi comunicherò come effettuare il pagamento.

Marco Spezia