

SICUREZZA

Magazine
2018-2019



federsicurezza[®]
italia

FEDERAZIONE
NAZIONALE AZIENDE
DELLA SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO
E DELLA FORMAZIONE

SICUREZZA SUL LAVORO

Una gamma completa di servizi e prodotti

- SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO
- MEDICINA DEL LAVORO
- ANALISI AMBIENTALI
- CERTIFICAZIONI ISO ATTESTAZIONI SOA
- VERIFICHE IMPIANTI E ATTREZZATURE
- SEGNALETICA
- DPI
- ABITI DA LAVORO
- ENERGIA
- FORMAZIONE
- HACCP
- EDITORIA SPECIALIZZATA
- APPRENDISTATO
- ANTINCENDIO

Il Network della Sicurezza sul Lavoro

TECNOLOGIA & SICUREZZA®

www.tecnologiaesicurezza.it
info@tecnologiaesicurezza.it



Indice

- 4** EDITORIALE
Morti sul lavoro: dati sempre più allarmanti

- 8** Ing. Mauro Del Maestro
D.Lgs 81/08 – Rivalutazione delle sanzioni applicabili in materia di salute e sicurezza

- 10** Avv. Giovanna Rosa
Responsabilità per mancata vigilanza del lavoratore apprendista

- 12** Michele Leuzzi
Verifiche delle attrezzature di lavoro e degli impianti elettrici di messa a terra

- 14** Ing. Tatiana Ferritto
Le novità introdotte dal nuovo GDPR 679/2016

- 18** Stefano Sacrato
Parallelo 45 – Un sogno diventato realtà

- 20** Intervista a cura di Stefano Sacrato
Le esperienze dei Centri Parallelo 45 di Piacenza e Verona

- 22** Sara Colognesi
L'importanza della comunicazione per la sicurezza

- 24** Marco Urbinelli
Il Progetto Everyday RLS



Editoriale Morti sul Lavoro: dati sempre più allarmanti

Ogni giorno in Italia tanti lavoratori perdono la vita semplicemente lavorando

Un fenomeno che purtroppo si manifesta spesso, anche se fa notizia solo quando l'incidente si trasforma in tragedia o ha connotati particolari (come il caso di lavoratori morti con un contratto di lavoro della durata di pochissimi giorni).

Si tratta di episodi che ci colpiscono perché riportati sulle prime pagine dei quotidiani e dai notiziari radio-televisivi. Ciò nonostante ogni giorno, sfogliando le pagine interne di cronaca cittadina di un qualsiasi giornale, si possono leggere notizie di lavoratori morti che suscitano meno scalpore soltanto per il numero limitato di persone coinvolte.

Un dato preoccupante è quello che vede l'Italia ai primi posti per numero di incidenti sul lavoro, almeno tra i Paesi più industrializzati: addirittura il doppio che in Germania.

Un primato che davvero non ci fa onore, visto che quei decessi non si possono imputare solo alla fatalità, all'errore umano o al destino. A determinarli ci sono cause ben reali, quali inadempienze delle imprese, la scarsa sicurezza dei luoghi di lavoro, l'insufficiente opera di prevenzione degli incidenti, il lavoro precario. Ecco quindi che il termine "omicidio" comincia a trovare un senso: esiste una responsabilità delle istituzioni e delle aziende che devono rendere conto, alle famiglie dei lavoratori morti, del perché il loro marito o padre o fratello è

uscito per andare a compiere il proprio dovere quotidiano e non ha fatto ritorno!

Federsicurezza Italia è sempre di più in prima linea per limitare il numero di queste tragedie. Le strategie adottate sono state approfondite nel corso della convention di Fiuggi, a seguito della quale è stato dato specifico mandato al Comitato Scientifico della Federazione di approfondire alcune tematiche, ed in particolare:

1. Promuovere ed organizzare attività di formazione ed informazione nei campi della sicurezza, della salute e dell'ambiente nei luoghi di lavoro anche in collaborazione con il mondo universitario e con altre organizzazioni.
2. Creare ed ampliare la rete Parallelo 45, primo Centro di Formazione ed Addestramento pratico per la sicurezza sul lavoro promosso da Federsicurezza Italia, con l'ausilio di docenti altamente qualificati nel settore.
3. Creare un Tavolo Tecnico con tutti i soggetti interessati come: Istituzioni, Sindacati dei Lavoratori, dei Datori di Lavoro ed altre Federazioni, per approfondire le tematiche sopra segnate e trovare insieme soluzioni.

Per valutare quanto drammatica sia la situazione, di seguito riportiamo alcuni dati statistici che consideriamo più significativi.

GLI OCCUPATI

Gli occupati che a fine del 2017 erano circa 23.000.000 sono cresciuti a giugno 2018 di circa 1%.

VARIAZIONE MENSILE OCCUPATI E TASSO DI DISOCCUPAZIONE 2018			
Mese	%	Totale	Tasso di disoccupazione
Gennaio	0,1	25.000	11,1%
Febbraio	0,1	19.000	10,9%
Marzo	0,3	62.000	11,0%
Aprile	0,3	64.000	11,2%
Maggio	0,5	114.000	10,7%
Giugno	-0,2	-49.000	10,9%

Fonte ISTAT

Ispettorato, dati choc sul lavoro: irregolare il 66% delle aziende.

Arrivano dati drammatici dall'Ispettorato del Lavoro, che nel 2018 ha controllato oltre 87.000 aziende, rilevando irregolarità nel 66% dei casi.

Lo comunica lo stesso Ispettorato spiegando che i lavoratori trovati in situazione irregolare sono stati 77.222, dei quali 20.398 completamente in nero.

Infortunati sul Lavoro con esito mortale

Gli infortuni sul lavoro con esito mortale nel 2017 sono stati 1.029 con un aumento del 1% rispetto al 2016.

Nel periodo gennaio/giugno 2018 si sono contati 469 casi in lieve diminuzione, 1% in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente: 473.

DENUNCE D'INFORTUNIO CON ESITO MORTALE PER GENERE DELL'INFORTUNATO E MODALITÀ DI ACCADIMENTO						
Genere	Modalità di accadimento	Giugno 2017	Giugno 2018	1° semestre 2017	1° semestre 2018	Variazione in percentuale
FEMMINE	in occasione di lavoro	0	3	23	24	11%
	senza mezzi di trasporto	0	3	16	15	
	con mezzo di trasporto	0	0	7	9	
	in itinere	2	2	23	27	
	senza mezzi di trasporto	2	2	9	10	
	con mezzo di trasporto	0	0	14	17	
	Totale	2	5	46	51	
MASCHI	in occasione di lavoro	43	31	314	307	-2%
	senza mezzi di trasporto	40	30	263	254	
	con mezzo di trasporto	3	1	51	53	
	in itinere	24	11	113	11	
	senza mezzi di trasporto	24	9	64	44	
	con mezzo di trasporto	0	2	49	67	
	Totale	67	42	427	418	
TOTALE		69	47	473	469	-1%

Fonte INAIL

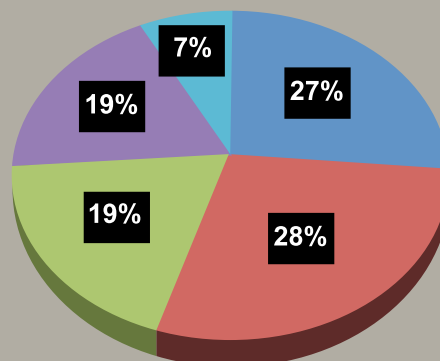
DENUNCE D'INFORTUNIO CON ESITO MORTALE PER GESTIONE E MODALITÀ DI ACCADIMENTO						
Gestione	Modalità di accadimento	Giugno 2017	Giugno 2018	1° semestre 2017	1° semestre 2018	Variazione in percentuale
INDUSTRIA E SERVIZI	in occasione di lavoro	34	27	275	293	4,50%
	senza mezzi di trasporto	31	26	224	234	
	con mezzo di trasporto	3	1	51	59	
	in itinere	25	13	126	126	
	senza mezzi di trasporto	25	11	68	51	
	con mezzo di trasporto	0	2	58	75	
	Totale	59	40	401	419	
AGRICOLTURA	in occasione di lavoro	7	6	52	37	-23%
	senza mezzi di trasporto	7	6	49	34	
	con mezzo di trasporto	0	0	3	3	
	in itinere	0	0	4	6	
	senza mezzi di trasporto	0	0	3	1	
	con mezzo di trasporto	0	0	1	5	
	Totale	7	6	56	43	
Per conto dello STATO	in occasione di lavoro	2	1	10	1	-56%
	senza mezzi di trasporto	2	1	6	1	
	con mezzo di trasporto	0	0	4	0	
	in itinere	1	0	6	6	
	senza mezzi di trasporto	1	0	2	2	
	con mezzo di trasporto	0	0	4	4	
	Totale	3	1	16	7	
TOTALE		69	47	473	469	-1%

Fonte INAIL

DENUNCE DI INFORTUNIO CON ESITO MORTALE DIVISE PER REGIONE			
	1° semestre 2017	1° semestre 2018	Variazione in percentuale
NORD OVEST	117	124	5,98
Piemonte	39	42	7,69
Valle d'Aosta	0	0	
Lombardia	61	69	13,11
Liguria	17	13	- 23,53
NORD EST	121	133	9,92
Bolzano	3	2	- 33,33
Trento	5	3	- 40,00
Veneto	43	59	37,21
Friuli Venezia Giulia	14	16	14,29
Emilia Romagna	56	53	- 5,36
CENTRO	89	91	2,25
Toscana	32	30	- 6,25
Marche	7	13	85,71
Umbria	14	8	- 42,86
Lazio	36	40	11,11
SUD	96	87	- 9,38
Abruzzo	28	7	- 75,00
Molise	7	6	- 14,29
Campania	25	33	32,00
Puglia	29	15	- 48,28
Basilicata	2	9	350,00
Calabria	5	17	240,00
ISOLE	50	34	- 32,00
Sicilia	42	25	- 40,48
Sardegna	8	9	12,50
TOTALE	473	469	- 0,85

Fonte INAIL

Infortunati con esito mortale



Malattie Professionali

All'emergenza drammatica delle morti sul lavoro se ne aggiunge un'altra, quella delle malattie professionali, non meno importante visti gli impatti sociali ed economici che produce.

In questo caso dopo un anno di pausa si registra una nuova fiammata. Ulteriore dato allarmante, i costi. Secondo le stime del Centro studi della Fondazione Ergo di Varese, mediamente, una malattia professionale in Italia comporta una spesa di

219.000 euro a persona, tra costi diretti (prescrizioni mediche, cure ambulatoriali e ospedaliere, interventi di sostegno e riabilitazione) e costi indiretti (dalla perdita delle giornate di lavoro ai costi per sostituire gli assegni, al calo di produttività del dipendente).

In un anno il conto arriva così a circa 8 miliardi di euro, ovvero mezzo punto di Pil.

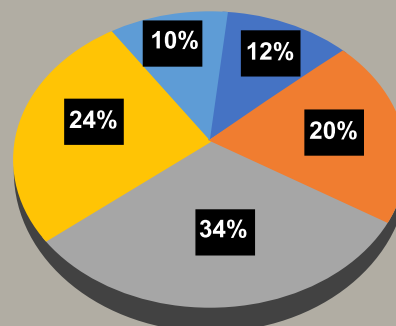
DENUNCE D'INFORTUNIO CON ESITO MORTALE PER GENERE DELL'INFORTUNATO E MODALITÀ DI ACCADIMENTO						
Gestione	Genere	Giugno 2017	Giugno 2018	1° semestre 2017	1° semestre 2018	Variazione in percentuale
INDUSTRIA E SERVIZI	Maschi	3.076	3.079	18.466	18.908	1%
	Femmine	1.057	1.127	6.375	6.253	
	Totale	4.133	4.206	24.841	25.161	
AGRICOLTURA	Maschi	712	663	4.177	4.500	7%
	Femmine	396	324	2.064	2.175	
	Totale	1.108	987	6.241	6.675	
Per conto dello STATO	Maschi	29	31	150	169	9,5%
	Femmine	35	30	201	216	
	Totale	64	61	351	385	
TOTALE Gen. al 30/6/2018		5.305	5.254	31.433	32.221	2,5%


Fonte INAIL

DENUNCE DI MALATTIE PROFESSIONALI PER REGIONE			
	1° semestre 2017	1° semestre 2018	Variazione in percentuale
NORD OVEST	3.827	3.896	1,8
Piemonte	1.108	1.062	- 5,05
Valle d'Aosta	38	32	- 15,79
Lombardia	2.107	2.191	3,99
Liguria	574	621	8,19
NORD EST	6.638	6.581	- 0,86
Bolzano	115	95	- 17,39
Trento	192	242	26,04
Veneto	1.906	1.745	- 8,39
Friuli Venezia Giulia	940	913	- 2,87
Emilia Romagna	3.485	3.585	2,87
CENTRO	10.391	10.856	4,48
Toscana	4.246	4.080	- 3,91
Marche	1.138	1.287	13,09
Umbria	2.920	3.316	13,56
Lazio	2.087	2.173	4,12
SUD	7.245	7.809	7,78
Abruzzo	2.391	2.406	0,63
Molise	116	152	31,03
Campania	1.651	1.708	3,45
Puglia	1.571	1.789	13,88
Basilicata	334	336	0,60
Calabria	1.182	1.418	19,97
ISOLE	3.331	3.079	- 7,57
Sicilia	840	797	- 5,12
Sardegna	2.491	2.282	- 8,39
TOTALE	31.432	32.221	2,51


Fonte INAIL

Malattie Professionali





D.Lgs. 81/08 Rivalutazione delle sanzioni applicabili in materia di Salute e Sicurezza

 Il Ministero del Lavoro con Decreto ministeriale n. 12 del 6 giugno 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n° 140 del 19 giugno 2018 ha aggiornato, incrementandole, le sanzioni a carico delle figure definite nell'art. 2 del D.Lgs 81/08 smi.

Sanzioni applicabili per le non ottemperanze ai disposti normativi di cui allo stesso D.Lgs 81/08 smi. Ricordiamo che tale adeguamento è previsto proprio nell'art. 306 c. 4 bis del D.Lgs 81/08, il quale prevede un aggiornamento quinquennale con decreto del direttore generale della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo (Legge n. 99/2013, di conversione del D.L. 76/2013).

La rivalutazione si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.

Pertanto le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 nonché da atti aventi forza di legge, sono rivalutate, a decorrere dal 1 luglio 2018, nella misura dell'1,9%.

COME SI CALCOLANO I NUOVI IMPORTI

Per il calcolo degli importi delle nuove sanzioni l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con lettera circolare n. 314 del 22/06/2018, ha fornito chiarimenti, specificando che l'incremento dell'1,9% va calcolato sugli importi delle sanzioni attualmente vigenti e, analogamente a quanto previsto nella precedente rivalutazione, si applica esclusivamente alle ammende e alle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate per le violazioni commesse successivamente al 1 luglio 2018. Nella stessa lettera circolare l'INL ha precisato che l'incremento non si applica alle "somme aggiuntive" di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008, che occorre versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, le quali non costituiscono propriamente una "sanzione".

Per sanare l'illecito accertato e beneficiare della procedura estintiva agevolata rimangono in vigore le disposizioni del D.Lgs. n. 758/1994.

SANZIONI!

È evidente che nelle aziende, ed in tutti i luoghi di lavoro in generale, non bisogna fermarsi agli aspetti "obbligatorî" previsti dalla legge, ma bisogna far sì che tutti gli addetti



si sentano dei veri e propri "attori della sicurezza". Solo la consapevolezza dei rischi che si possono incontrare in una determinata lavorazione può far sì che tali rischi siano evitati o ridotti al minimo. Solo con il coinvolgimento di tutti gli addetti è possibile sviluppare un clima aziendale sicuro ed organizzato per ridurre al minimo gli infortuni. Il problema degli infortuni non si risolve compilando pezzi di carta,

ma con l'informazione, la formazione ed il vero addestramento in campo.

Un corretto addestramento che simuli le condizioni operative e di emergenza di un determinato macchinario e/o attrezzatura, permette agli addetti, soprattutto a quelli che operano in diversi contesti lavorativi come accade spesso nelle ditte appaltatrici, di operare in sicurezza.

Soggetto interessato	Non ottemperanza rilevata dall'organo di vigilanza	Importo min. rivalutato nel 2013	Importo min. rivalutato nel 2018	Importo max. rivalutato nel 2013	Importo max. rivalutato nel 2018
Datore di Lavoro	Mancata nomina dell'RSPP Art. 17 comma 1, lettera b)	€ 2740,00	€ 2792,06	€ 7014,40	€ 7147,67
Datore di Lavoro	Mancata redazione del DVR Art. 29 comma 1	€ 2740,00	€ 2792,06	€ 7014,40	€ 7147,67
Datore di Lavoro	Mancata formazione ai lavoratori Art. 37 commi 1,7,9,10	€ 1315,20	€ 1340,19	€ 5699,20	€ 5807,48
Lavoratore	Non rispetto degli obblighi propri Art. 20, comma 2	€ 219,20	€ 223,36	€ 657,60	€ 670,09

ESEMPI

■ Ing. Mauro Del Maestro



Responsabilità per mancata vigilanza del Lavoratore Apprendista

Cassazione Penale, Sez. 3, 30 novembre 2016, n. 50749 – Infortunio ad apprendista metalmeccanico con la macchina insaccatrice. Lavoratore abbandonato a se stesso o condotta abnorme?

IL CASO

Un apprendista metalmeccanico stava lavorando in un'azienda, da solo, addetto ad un macchinario complesso, con il compito di raccogliere con il muletto il prodotto finito portato dalla macchina "pallettizzatrice" (destinata a sistemare la merce sulla piattaforma). Questo impianto, alimentato con materiale sfuso da altro operatore, in maniera totalmente automatica insaccava, contava, disponeva sul bancale e metteva a disposizione dell'operatore il prodotto finito da movimentare.

Ad un certo momento, uno di questi sacchetti portato dalla macchina si era incastrato tra il primo ed il secondo nastro trasportatore, per cui il lavoratore aveva tentato di spostarlo con la mano, ma i dentini di gomma dei nastri trasportatori si erano agganciati al suo guanto trascinandolo con la mano all'interno dell'ingranaggio, provocando così gravi lesioni alla mano destra con prognosi superiore ai 40 giorni.

RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO E DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

La responsabilità veniva attribuita al datore di lavoro ed al responsabile del servizio prevenzione e protezione in quanto avevano lasciato l'apprendista da solo, mentre avrebbe dovuto essere affiancato dal dipendente più esperto, il quale invece si era allontanato dall'azienda per disposizioni dei responsabili, dovendo effettuare una consegna.

Era stato ritenuto che tale omissione configurasse una grave violazione da parte degli imputati della loro posizione di garanzia.

Inoltre, essi avevano omesso di dotare la macchina insaccatrice a ciclo automatico di un dispositivo di arresto di emergenza funzionante.



CORTE DI CASSAZIONE: CONFERMA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO E DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

Rientrano nell'ambito delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro anche gli obblighi di tutela e vigilanza facenti carico sui responsabili dell'azienda riguardo all'attività effettuata dall'apprendista, il quale, in quanto tale, deve essere affidato ad altro operaio più esperto per evitare il compimento da parte sua di azioni pericolose o manovre improprie dovute alla sua inesperienza.

La Corte d'Appello aveva ravvisato una colpa a carico degli imputati per l'omesso affiancamento dell'apprendista e l'omessa vigilanza sulla sua osservanza delle disposizioni antinfortunistiche. Affermava, pertanto, l'esistenza di un nesso di causalità tra tali omissioni e l'infortunio. Non considerava, per nulla, una condotta imprevedibile ed abnorme del lavoratore.

ORIENTAMENTO DELLA CORTE DI CASSAZIONE

Relativamente a tutti gli obblighi espressamente posti in capo al datore di lavoro, occorre precisare che gli stessi vanno considerati in modo rigoroso qualora il datore di lavoro assuma in azienda lavoratori giovani di età e professionalmente inesperti. Questo, in particolar modo, in presenza di apprendisti nei cui confronti la legge prescrive precisi obblighi di formazione ed addestramento, tra i quali primeggia l'educazione alla sicurezza sul lavoro nel pieno rispetto della normativa.

■ **Avv. Giovanna Rosa**



Verifiche delle attrezzature di lavoro e degli impianti elettrici di messa a terra

Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è quanto mai attuale, interessa trasversalmente tutti i settori produttivi, e fa capo, in prima persona, al Datore di Lavoro.

Il «Datore di lavoro» è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore ed ha, dunque, fra le sue responsabilità il dovere di garantire la corretta installazione, uso e manutenzione delle attrezzature di lavoro ed il mantenimento delle condizioni di sicurezza nell'ambiente di lavoro, come sancito nel D.Lgs 81/08 (vigente Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro). L'applicazione delle disposizioni di Legge, per garantire la sicurezza delle attrezzature di lavoro e degli impianti elettrici, ha il duplice e primario obiettivo, di assicurarne il buono stato di conservazione e l'accertamento dell'efficienza dei dispositivi di sicurezza al fine di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, evitando anche cospicue sanzioni e procedimenti penali in caso di mancata esecuzione delle verifiche imposte. Pertanto, le attrezzature di lavoro e gli impianti elettrici devono essere sottoposti a verifiche periodiche e ad interventi di controllo straordinari secondo le disposizioni stabilite in funzione della tipologia e delle caratteristiche tecniche degli stessi.

Le attrezzature di lavoro, dettagliatamente riportate nell'Allegato VII del D.Lgs. 81/08, vengono suddivise in tre gruppi:

Gruppo SC: attrezzature di Sollevamento Cose di portata superiore ai 200 kg (gru a torre, carroponti, gru a bandiera, carrelli semoventi, gru su autocarro, etc.)

Gruppo SP: attrezzature di Sollevamento Persone ("cestelli", "piattaforme", ponti mobili sviluppabili, etc.)

Gruppo GVR: attrezzature "Gas, Vapore, Riscaldamento" (serbatoi, recipienti, autoclavi, vasi, con pressione maggiore di 0.5 bar, caldaie afferenti al ciclo produttivo, generatori di vapore, etc.)

L'evoluzione legislativa (D.M. 11 Aprile 2011) disciplina la presenza di un nuovo soggetto (privato), il Soggetto Abilitato - SA che, "in parallelo" alla Pubblica Amministrazione (INAIL, ASL/ARPA), è autorizzato ad eseguire le Verifiche Periodiche sulle attrezzature di lavoro. L'iter di regolarizzazione che il proprietario dell'attrezzatura deve seguire prevede la fase iniziale di messa in servizio che consiste nella predisposizione di documentazione da inoltrare all'INAIL di competenza territoriale: si tratta della Denuncia di messa in servizio/ Immatricolazione a cui segue, per determinate tipologie di attrezzature - tipicamente quelle in pressione - la richiesta di verifica di messa in servizio. In risposta, l'INAIL procede con l'assegnazione di un numero di matricola identificativo e laddove richiesto, procede con l'intervento dei propri tecnici all'accertamento della corretta installazione dell'attrezzatura.



Superata la fase di messa in servizio, si procede alla Richiesta di Prima Verifica, anche in questo caso da inoltrare all'INAIL che, entro 45 giorni, deve provvedere all'esecuzione della stessa o facendola eseguire dai propri verificatori, o incaricando il Soggetto Abilitato opzionato nella richiesta dal proprietario dell'attrezzatura. In caso di assenza di risposta dell'INAIL, scaduti i 45 giorni, è onere della proprietà incaricare direttamente il Soggetto Abilitato di riferimento.

A questo punto, si entra nel regime di Riqualificazione periodica attraverso le Verifiche periodiche successive di funzionamento e di integrità (queste ultime riservate alle attrezzature in pressione) per le quali, il Datore di Lavoro, può avvalersi, a propria scelta, di Soggetti Pubblici o di un Soggetto Abilitato.

Alla cadenza dei 20 anni per le attrezzature di sollevamento e dei 10 anni per le attrezzature in pressione (o con periodicità inferiore in caso di particolari situazioni critiche: incidenti/usura eccezionale subiti/a dall'attrezzatura o su prescrizione del verificatore), le attrezzature dovranno essere sottoposte a controlli straordinari (indagini supplementari per i mezzi di sollevamento, analisi

spessimetriche, prove idrauliche per le attrezzature in pressione, etc.) ad opera di tecnici qualificati.

Anche gli impianti elettrici di messa a terra devono essere opportunamente denunciati all'INAIL allegando l'opportuna documentazione tecnica (progetto, dichiarazione di conformità, etc.) e devono essere sottoposti a Verifica Periodica che dovrà essere affidata ad Organismi Abilitati, il cui un tecnico qualificato effettua ispezioni visive e prove strumentali sui dispositivi di protezione dell'impianto al fine di valutarne la corretta funzionalità.

A conclusione di tutte le attività di verifica sopra citate, il verificatore rilascia un verbale sul quale viene riportato l'esito del controllo effettuato. Tale documento, deve essere conservato dal Datore di Lavoro ed esibito in caso di controlli da parte degli enti preposti e in caso di eventi incidentali.

Un'attenta e puntuale programmazione delle verifiche di Legge garantisce il mantenimento dei prescritti livelli di sicurezza, tutelano il lavoratore e il Datore di Lavoro e qualificano l'ambiente di lavoro dell'azienda.

■ Michele Leuzzi



Le novità introdotte dal nuovo GDPR 679/2016

Principi, ruoli, responsabilità, adempimenti e sanzioni

Il nuovo Regolamento Europeo 679 del 2016 è entrato in vigore dal 25 maggio 2018 dopo due anni dalla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dal 27 aprile 2016, abrogando la Direttiva Privacy UE 95/46, che era la base del codice privacy italiano, il Decreto Legislativo n. 196 del 2003. Il GDPR è composto da 99 articoli e da 173 considerando (considerazioni Generali). Per poter meglio capire quali sono i punti focali del GDPR occorre innanzitutto porsi due domande fondamentali: che cos'è la privacy? A chi si applica il nuovo Regolamento Europeo? Per il Garante europeo e il Garante italiano la privacy riguarda la protezione dei dati ed è un diritto di libertà.

Il nuovo Regolamento Europeo si applica alle aziende, determina come i dati personali possano circolare all'interno e all'esterno dell'Unione Europea e pone il focus sull'interessato, cioè la persona fisica di cui l'azienda tratta i dati. Riprende in parte gli stessi principi espressi nel D.Lgs. 196/03, con l'integrazione di alcuni nuovi aspetti, in particolare:

LICEITÀ E CORRETTEZZA - Il trattamento è lecito solo alle condizioni previste espressamente dall'art. 6 del Regolamento, ovvero: quando l'interessato ha espresso il proprio consenso al trattamento dei dati, quando il trattamento è necessario all'esecuzione di un contratto

oppure per adempiere un obbligo legale. Inoltre è lecito quando è necessario per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica e quando è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico.

TRASPARENZA - Devono essere trasparenti le modalità con cui sono raccolti e utilizzati i dati personali. È necessario rendere accessibili e comprensibili le informazioni relative al trattamento (identità del titolare del trattamento, finalità del trattamento, diritti degli interessati).

LIMITAZIONE DELLE FINALITÀ - I dati possono essere trattati solamente a fronte di finalità obbligatorie per legge o a fronte di finalità a cui l'interessato ha dato direttamente il consenso.

ESATTEZZA - I dati trattati devono essere sempre esatti e aggiornati.

MINIMIZZAZIONE - Le informazioni raccolte devono essere minime e pertinenti con il tipo di finalità per cui sono raccolte.

LIMITAZIONE DELLA CONSERVAZIONE - I dati devono essere conservati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità per le quali sono trattati, salvo diversi obblighi di legge.

INTEGRITÀ E RISERVATEZZA - I dati devono essere sempre trattati in maniera tale da garantire una sicurezza adeguata.



ACCOUNTABILITY, PRIVACY BY DESIGN, PRIVACY BY DEFAULT

Oltre a questi principi di carattere generale il nuovo Regolamento Europeo applica i concetti di accountability o responsabilizzazione, privacy by design e privacy by default.

Con accountability si intende che il titolare del trattamento dei dati debba essere in grado di dimostrare di avere adottato un processo complessivo di misure giuridiche, organizzative e tecniche per la protezione dei dati personali, prevedendo sin dalla progettazione (privacy by design) che la protezione dei dati sia integrata nell'intero ciclo di vita del trattamento. Inoltre deve applicare in maniera predefinita (privacy by default) che le impostazioni di tutela della vita privata rispettino di default i principi generali della protezione dei dati.

Ma quali sono i dati soggetti a trattamento? Le informazioni che devono essere trattate in conformità con il sistema privacy sono quelle di carattere personale. Il GDPR distingue in informazioni personali generiche, dati particolari (i dati sensibili del D.Lgs.

196/03) che includono i dati sullo stato di salute, biometrici, inerenti le opinioni politiche, filosofiche e religiose, l'adesione a partiti politici e associazioni sindacali, le informazioni sulla vita sessuale e sull'orientamento sessuale e dati giudiziari. Per il trattamento di queste ultime due tipologie di dati andranno applicati i principi specifici descritti negli articoli 9 e 10 del GDPR.

Entrando nello specifico degli adempimenti richiesti dal Regolamento Europeo, le Aziende dovranno adeguarsi sia con l'adozione di modelli di gestione privacy sia con l'individuazione e la nomina di figure specifiche, curando ovviamente anche la relativa formazione.

Il sistema privacy prevede la redazione dell'informativa per gli interessati, nella quale devono essere espressi in maniera chiara, anche non per iscritto, ma con mezzi comprovanti l'identità dell'interessato: le finalità del trattamento, le categorie di dati personali, le categorie di destinatari, il periodo di conservazione, l'esistenza del diritto dell'interessato di chiedere la rettifica o la cancellazione o la limitazione del trattamento e il diritto di proporre un reclamo ad un'autorità di controllo.



Qualora sia necessario, cioè in base a quanto previsto nell'art. 7 del GDPR, nell'informativa va inserito il consenso al trattamento di alcuni dati.

Gli adempimenti prevedono anche la redazione di un Registro del trattamento, in base all'art. 30 del GDPR, e in alcuni casi la Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, come specificato nell'art. 35.

VIDEOSORVEGLIANZA, BIOMETRIA, GEOLOCALIZZAZIONE

Alcune tipologie di attività, come la videosorveglianza, la biometria e la geolocalizzazione, eseguite in un contesto aziendale o pubblico, prevedono l'adozione di ulteriori adempimenti, definiti in normative nazionali specifiche, come Statuto dei Lavoratori (L.300 del 1970), che integrano quanto previsto nel Regolamento Europeo.

I dati acquisiti con questi trattamenti non sono espressioni alfabetiche ma suoni e immagini, definibili comunque come elementi con un contenuto informativo, e rappresentano dati personali.

Un esempio degli ulteriori adempimenti è l'istanza di richiesta di installazione di un impianto di videosorveglianza

all'Ispettorato del Lavoro Territoriale. In tal caso gli impianti devono essere installati solo successivamente al rilascio dell'autorizzazione e la loro presenza deve essere segnalata agli interessati mediante opportune informative, rese anche mediante infografica.

RUOLI E RESPONSABILITÀ DEI SOGGETTI INTERESSATI

Al fine di implementare correttamente il GDPR è necessario individuare i ruoli e le responsabilità dei soggetti interessati. I ruoli all'interno del Sistema Privacy sono definiti gerarchicamente e sono individuabili nel Titolare del trattamento, nel Responsabile del trattamento, nelle persone autorizzate e nel Responsabile della protezione dei dati, noto anche come DPO, novità di questa normativa.

Il **Titolare del trattamento**, che, come definito nell'art. 24 del GDPR, "è la persona fisica o giuridica, l'Autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali", è solitamente individuato nel "vertice" dell'azienda o dell'organo poiché decide in merito al trattamento dei dati e alle sue modalità di attuazione.

Può nominare dei responsabili del trattamento e può designare delle **Persone autorizzate**, ovvero il personale che ha accesso ai dati sotto l'autorità diretta del Titolare o del Responsabile del Trattamento.

Il Responsabile del Trattamento è la persona fisica o giuridica, l'Autorità pubblica, il servizio o qualsiasi altro organismo che tratta dati personali per conto del Titolare del Trattamento.

Il responsabile deve ricevere tutte le istruzioni in merito ai trattamenti operati per conto del titolare, alle quali deve attenersi, mettendo a disposizione del titolare tutte le informazioni necessarie per dimostrare il rispetto degli obblighi che gli impone l'articolo 28 del Regolamento.

Infine il **DPO**, il Responsabile della protezione dei dati, è una persona esperta con competenze giuridiche, informatiche, di risk management e analisi dei processi, il cui compito è valutare la gestione del trattamento di dati personali e dunque la loro protezione, all'interno di un'azienda, di un ente o di una associazione, affinché questi siano trattati in modo lecito e pertinente. La designazione del Responsabile della Protezione dei dati non è sempre necessaria ma viene definita in base a quanto riportato nell'art. 37 del GDPR.

Al momento non esiste alcuna certificazione della figura del DPO, sebbene sia stata pubblicata recentemente la norma UNI 11697 che definisce i profili professionali relativi al trattamento e alla protezione dei dati personali, tra i quali appunto i requisiti minimi per il DPO. La norma UNI 11697 potrebbe diventare la base di riferimento per la certificazione delle professionalità operanti nel campo della protezione dei dati personali.

La **formazione** delle figure non è definita all'interno del Regolamento Europeo, sebbene l'articolo 29 riporti che "il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso a dati personali non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri".

A tal proposito **Federsicurezza Italia** ha attivato corsi di formazione per tutte le figure presenti nel sistema privacy con conseguente validazione – per il DPO – dell'esame finale a fronte della norma UNI 11697 da parte di un Organismo di certificazione accreditato, secondo la norma ISO 17024.

SANZIONI PER INADEMPIMENTO

Analizzati gli aspetti generici che la normativa impone, rimane da valutare le motivazioni per le quali un'Azienda dovrebbe adottare un modello organizzativo conforme a quanto richiesto dal Regolamento Europeo.

Le ragioni più ovvie sono chiaramente legate alle sanzioni previste in caso di inadempimenti rilevati dalle Autorità di controllo, come descritto nell'articolo 82 del Regolamento.

La violazione delle disposizioni relative ai diritti degli interessati è soggetta a sanzioni amministrative fino a 20 milioni di Euro, o per le imprese, fino al 4% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore. Mentre la violazione delle disposizioni relative agli obblighi è soggetta a sanzioni amministrative fino a 10 milioni di euro, o sino al 2% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.

Le sanzioni previste però potrebbero essere anche di natura penale, in base alla gravità, natura e durata della violazione e in base al numero di soggetti coinvolti e al carattere doloso o colposo della violazione. L'art. 84 prevede che siano gli Stati membri a stabilire le sanzioni per questo tipo di violazioni.

D'altra parte le motivazioni principali che dovrebbero indurre le Aziende ad adottare le misure previste nel nuovo Regolamento sono di natura etica e morale. È una pretesa legittima di ogni individuo decidere in che misura e con che modalità vuole condividere una parte di sé con gli altri ed è un diritto dell'individuo controllare la diffusione delle informazioni che lo riguardano.

I comportamenti e le abitudini degli utenti, analizzati e trasformati in dati, permangono in modo indelebile nel mondo digitale; ogni traccia lasciata non sarà più cancellata ed esserne consapevoli oggi è molto importante per non doverne subire le conseguenze in futuro.

Non bisogna dimenticare quindi che il fine primario del Regolamento Europeo sulla privacy è quello di tutelare i nostri dati e consentirci di conservare la dignità di esseri umani.

■ Ing. Tatiana Ferritto



Parallelo 45 Un sogno diventato realtà

Sembra ieri quando abbiamo inaugurato il **centro di addestramento di Rovigo**, ma è già trascorso più di un anno.

Una giornata che difficilmente io e i miei colleghi dimenticheremo, tanta era l'emozione mescolata alla preoccupazione di compromettere quanto di buono realizzato in anni di lavoro. Ma allo stesso tempo, eravamo alquanto determinati perché il nostro sogno stava prendendo forma, si stava avverando.

Un sogno, mio e di Enrico Belloni, che partiva alcuni anni addietro (2014), quando i corsi di formazione si organizzavano in condizioni precarie, su piazzali pubblici o su aree messe a disposizione da qualche cliente, che talvolta generosamente ci prestava anche l'attrezzatura, ma dall'esito alquanto incerto, perché o la pioggia o altri fenomeni atmosferici o perché all'ultimo il carrello elevatore o la piattaforma di lavoro elevabile serviva all'azienda, ne impedivano il buon fine, costringendoci a rinviare la formazione stessa in altra data.

Da qui l'ambizione di realizzare un centro di formazione ed addestramento con tutte le attrezzature necessarie, che permettesse a datori di lavoro e lavoratori, di realizzare

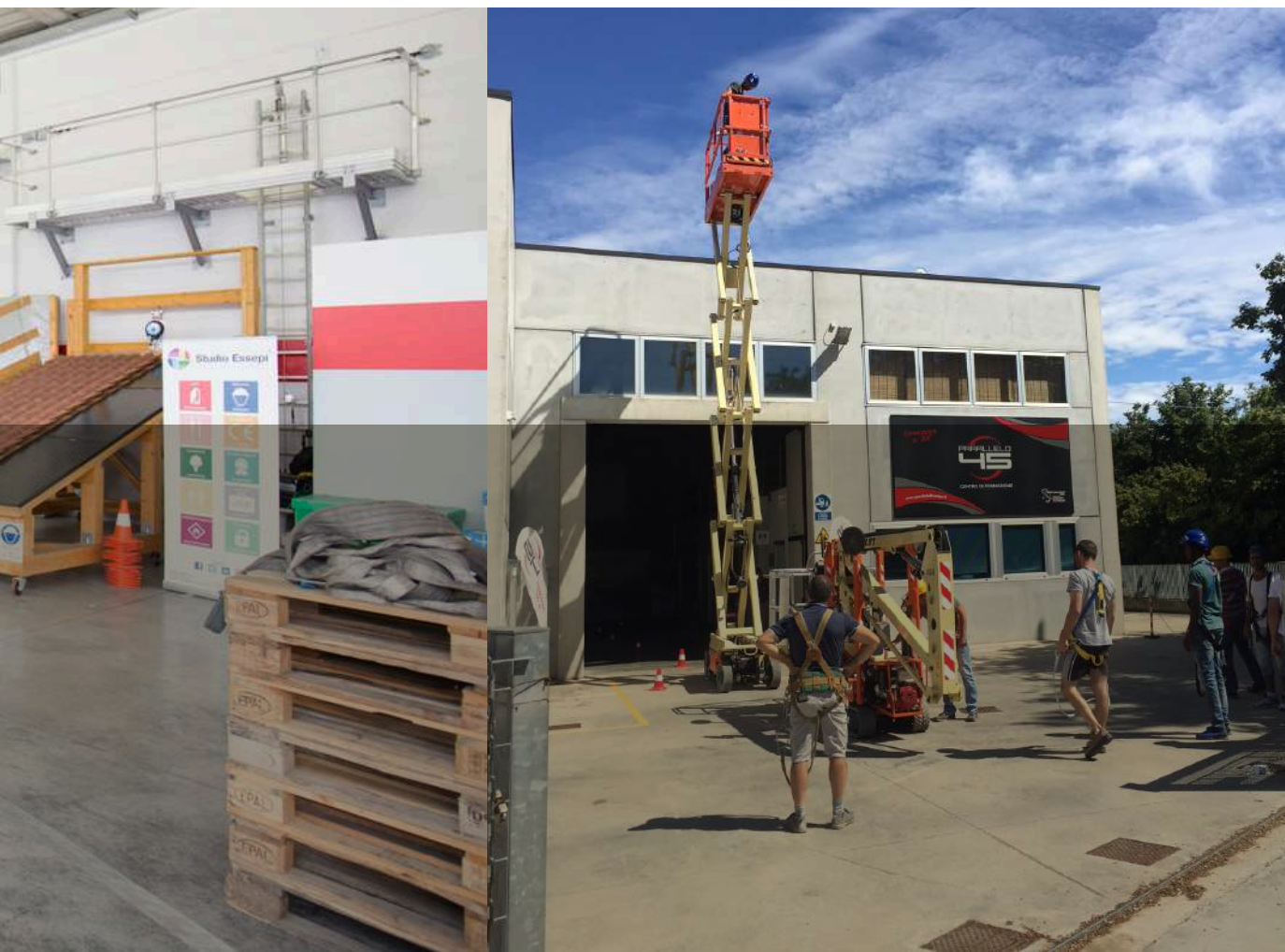
qualunque corso di formazione teorico-pratico, in materia di sicurezza sul lavoro.

E qui rivolgiamo un affettuoso ringraziamento all'ing. *Marco Arturo Romano* – *Presidente di Federsicurezza Italia* – al quale Enrico Belloni, quasi per caso, alla Fiera Ambiente Lavoro di Bologna, nell'ottobre del 2016, espose il nostro progetto, ed egli lo definì "geniale", incoraggiandoci ad avviarlo immediatamente, promettendo il massimo sostegno della Federazione.

Tornammo determinati dalla fiera ed individuata la struttura adeguata, che già in passato aveva ospitato corsi di formazione per imprese edili, presentammo il progetto al proprietario dell'immobile, che si convinse subito sulla sua fattibilità aiutandoci concretamente per il suo avvio.

Altri artigiani locali "contagiati" dall'entusiasmo di Enrico Belloni, misero a disposizione del progetto tempo e creatività, realizzando attrezzature singolari nel proprio genere, come il simulatore antincendio e il simulatore di ribaltamento del carrello elevatore.

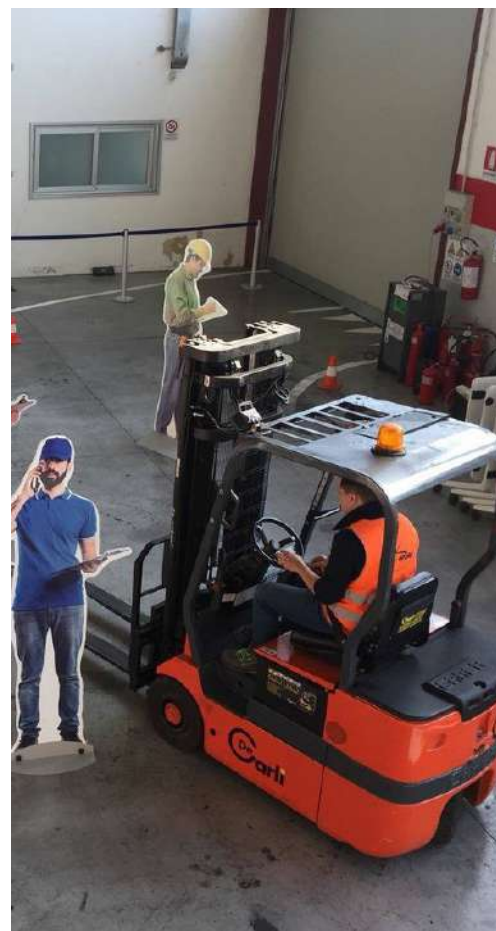
In poco più di sei mesi il nostro entusiasmo contagioso e l'aiuto di Federsicurezza Italia, ha permesso l'apertura di altri



due centri di addestramento, rispettivamente a Piacenza nel novembre 2017 e a Verona nel gennaio 2018, tutti contraddistinti dallo slogan "non c'è formazione vera senza addestramento", con il preciso obiettivo di diffondere sul territorio nazionale, una tangibile cultura della sicurezza sul lavoro, in grado di ridurre il numero degli infortuni e le morti bianche nelle nostre aziende.

Per questo possiamo tranquillamente affermare che il nostro sogno, grazie alla sua bontà, alla convinzione e alla determinazione di tanti interpreti, oggi si chiama PARALLELO 45.

■ Stefano Sacrato





Parallelo 45 L'esperienza dei Centri di Piacenza e Verona

Parallelo 45 Piacenza

1. A quasi un anno dall'inaugurazione del Vostro centro di addestramento potete ritenervi soddisfatti della scelta?

Certo, non vi può essere vera formazione nel campo della sicurezza sul lavoro senza una parte addestrativa. Per dedicarsi alla formazione ci vuole passione. Per dedicarsi alla formazione dei lavoratori nel campo della sicurezza occorre anche abbinare sensibilità nei confronti del mondo della sicurezza nei luoghi di lavoro. L'etica, la passione e la sensibilità ci hanno sempre portato a dedicare una parte dei corsi all'addestramento, al di là della formazione/abilitativa alla conduzione di attrezzature, oltre a quanto comunque previsto per i corsi di formazione per addetti ad operare in spazi confinati, in cantieri stradali, in quota, o anche semplicemente per addetti antincendio, ma quanti sforzi per attuare tutto questo! Tempo, denaro (noleggi) o richieste di utilizzo dei mezzi propri del cliente. Oggi invece possiamo ottemperare appieno a quanto prevede la normativa in modo del tutto naturale e, in più, possiamo sbizzarrirci anche nel creare parti pratiche/addestrative all'interno di percorsi formativi che non ne prevedono; il tutto con grande soddisfazione del cliente azienda, del lavoratore e, naturalmente nostra.

2. Pensate che Parallelo 45 possa trasmettere all'esterno un forte segnale di innovazione per il territorio in cui operate e per la Vostra professione?

Senz'altro. Parallelo 45 è l'unico network presente in Italia che abbinava l'addestramento alla formazione in modo coordinato fra i vari Centri. Un cliente che ha sedi diverse o che ha l'esigenza di assolvere l'obbligo formativo dei suoi lavoratori magari in zone d'Italia diverse da quelle dove normalmente opera, ha la possibilità di trovare sul territorio sempre un Centro Parallelo 45 con la stessa impostazione, lo stesso metodo, la stessa passione dei formatori, la stessa disponibilità a trovare soluzioni in tempi e metodi. Perché quindi non affidarsi ad un Centro Parallelo 45?

3. Poter assicurare tempi celeri e costi certi per la formazione sulla sicurezza, può essere una risorsa per le imprese, che non hanno l'opportunità di formazione presso i propri uffici o aree produttive?

Assolutamente sì. E poi non credo che sia opportuno continuare a svolgere formazione presso uffici o aree produttive di imprese. Difficilmente vi sono aule attrezzate con videoproiettori, lavagne lim, esempi di DPI di II e di III categoria, aree attrezzate per addestramento con attrezzature, quali percorsi, simulatori. La formazione sulla sicurezza va svolta in Centri specializzati ad erogarla e Parallelo 45 ne è un esempio.

Parallelo 45 Verona

1. Quali i motivi che hanno spinto l'ingresso di SicurGym – il vostro centro per la formazione pratica ed esperienziale – nel network nazionale Parallelo 45, promosso da Federsicurezza Italia?

La strada intrapresa da Studio Essepì con SicurGym, ossia creare un luogo pratico ed esperienziale dove consolidare l'obiettivo a noi da sempre più caro – ovvero la sicurezza e la salute dei lavoratori – è quella giusta. A conferma di questo siamo stati entusiasti di avere conosciuto persone che hanno la stessa visione e di essere entrati quindi nel gennaio 2018 nel network Parallelo 45. In questo modo abbiamo moltiplicato le nostre possibilità di azione, laddove un numero sempre maggiore di nostre aziende che hanno una struttura multisito su tutto il territorio nazionale ci chiedono di intervenire con la stessa efficacia ed efficienza anche su aree geografiche lontane dalle nostre zone di lavoro.

2. Pensate che Parallelo 45 distribuito in tutto il territorio nazionale, condividendo modalità di erogazione della formazione e filosofia operativa, basti per diffondere la Cultura della Sicurezza?

Il progetto Parallelo 45 si pone come un elemento di forte innovazione nell'ambito dell'offerta di formazione sulla sicurezza sul lavoro poiché coniuga esperienzialità e specificità delle azioni di addestramento sui rischi elevati (lavori in altezza, spazi confinati, incendio, folgorazione, ribaltamento, schiacciamento, ustioni) coinvolgendo il lavoratore completamente sia con la testa che con l'emozione. Sperimentare l'uso delle attrezzature in sicurezza diventa un'esperienza che non si dimentica e che permette al lavoratore di replicare sul proprio luogo di lavoro quanto ha imparato presso il Centro.

Certamente ritengo che implementare a livello nazionale un sistema di addestramento operativo di questo tipo stimolerà il mercato a non "accontentarsi" di soluzioni con minor efficacia, per non parlare dei corsi truffa che purtroppo ancora oggi imperversano. Ovviamente è altresì necessario che gli strumenti di controllo delle istituzioni di vigilanza sull'erogazione della formazione da parte delle aziende prendano in considerazione sempre di più il parametro "qualità dell'addestramento" e non solo la mera evidenza dell'effettuazione dello stesso.

3. Ritenete che la formazione e l'addestramento pratico per la sicurezza sul lavoro possano avere un ruolo determinante nello sviluppo organizzativo aziendale?

La nostra esperienza professionale in più di 30 anni di vita trascorsa all'interno delle aziende ci ha permesso di capire che ogni processo aziendale – oppure più semplicemente ogni prassi aziendale – oltre a produrre dei risultati, deve rispettare obiettivi di efficacia (il risultato) e di efficienza (quanto costa). Se parliamo di sicurezza dobbiamo anche parlare di costi sia diretti che indiretti. La formazione pratica ed esperienziale, riducendo la probabilità e la gravità degli incidenti e degli infortuni che possono accadere durante lo svolgimento dei processi lavorativi, permette al contempo di ridurre i costi dei processi aziendali e quindi un miglioramento dell'organizzazione dell'impresa.



Intervista a cura di
Stefano Sacrato



L'importanza della comunicazione in azienda per la Sicurezza

La sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché la prevenzione degli incidenti e degli infortuni, dovrebbero essere al primo posto per tutti. Purtroppo, le statistiche di questi ultimi mesi non sono esattamente di conforto a questa nozione.

Chi opera in questo campo sa benissimo che la sicurezza non è data solo da attrezzature e DPI all'avanguardia, ma è fatta soprattutto dalle persone. Se lavoratori e lavoratrici, a qualunque livello, non credono fermamente che le procedure per la prevenzione dell'infortunio e per la sicurezza quotidiana siano effettivamente ciò che porta tutti sani e salvi e casa dopo il proprio turno, a poco servono documenti perfetti e slogan altisonanti. In altre parole, se la sicurezza non è un valore intimamente condiviso da tutti, il cambiamento è davvero difficile. Come fare, dunque?

Fermo restando che il primo blocco aziendale ad introiettare i valori della sicurezza deve necessariamente essere quello dirigenziale, perché senza supporto istituzionale il cambiamento è molto difficoltoso, la psicologia della comunicazione e della persuasione sono un ottimo alleato. L'assunto base è che ricordiamo meglio e con più vividezza fatti o avvenimenti associati ad una carica emotiva

piuttosto forte. Questo vale sia per emozioni spiacevoli (per es. paura) che per emozioni piacevoli (per es. gioia). Sappiamo anche, come è ragionevole pensare, che tendenzialmente non amiamo ricordare eventi che ci fanno provare emozioni spiacevoli, pertanto una formazione esageratamente centrata (come ho visto purtroppo accadere) sulle conseguenze tragiche del non rispettare le regole di sicurezza, potrebbe avere addirittura l'effetto contrario di quello desiderato.

Come fare, dunque, per mettere in atto una comunicazione persuasiva che aiuti a introiettare la sicurezza come valore personale?

Un modello interessante di comunicazione persuasiva è quello elaborato nel 1986 dai ricercatori John T. Cacioppo e Richard Petty e il loro Modello della Probabilità di Elaborazione" (ELM). Secondo Petty & Cacioppo gli esseri umani sono dei "risparmiatori cognitivi", ovvero cerchiamo di elaborare gli stimoli e prendere decisioni con il minimo dispendio energetico – e proviamo a pensare quanto questo possa essere difficile nel mondo contemporaneo in cui siamo bombardati da un numero spropositato di stimoli (social media) e teorie completamente contrastanti (fake news). Secondi i due studiosi, la comunicazione persuasiva può seguire due vie di elaborazione: quella centrale e quella periferica.



La prima, quella che porta ad un cambiamento profondo e duraturo, si basa sulla capacità di chi riceve il messaggio di elaborare attivamente ciò che viene comunicato, accompagnata da analisi e riflessione. La seconda, quella periferica, è caratterizzata da una minore capacità di analisi e rielaborazione da parte del ricevente, con una maggiore attenzione agli aspetti superficiali e formali del messaggio.

In un mondo ideale, chi si occupa della formazione in ambito di sicurezza desidererebbe avere tra i suoi discenti persone predisposte ad una elaborazione centrale. Per mille motivi, che poco hanno a che fare con la reale motivazione dei lavoratori e lavoratrici, e molto di più con altri fattori contestuali, nella nostra esperienza è molto difficile che ciò avvenga.

Se vogliamo davvero che la formazione sulla sicurezza dei lavoratori funzioni in maniera efficace dobbiamo abbandonare le obsolete, noiose, aule in cui si pretende che degli adulti assorbano passivamente quantità abnormi di numeri ed informazioni stando fermi immobili su delle sedie, e concentrarci su una formazione che alla teoria affianchi la pratica, che sia quindi un vero addestramento: interessante, esperienziale, applicabile nella vita di tutti i giorni.

Certo, questa seconda proposta è più faticosa e richiede maggiore preparazione, ma ne vale decisamente la pena se questo rende i nostri ambienti di lavoro e i lavoratori stessi più sicuri.

■ Sara Colognesi



Il Progetto “EVERYDAY RLS”

Il 7 Giugno è stato firmato l'accordo con Inail per il progetto “Everyday RLS”, della cui RTI di progetto Federsicurezza Italia è capofila insieme ad Enapra (Confagricoltura) e Piazza Copernico (formazione web).

Il progetto intende favorire una maggiore consapevolezza dell'agire dell'RLS attraverso un approccio orientato alle azioni concrete, alla condivisione di modelli operativi che fanno dell'agire di uno, un esempio e una traccia per tanti. Da queste riflessioni deriva il titolo del progetto: Everyday RLS.

RUOLO DELL'RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è colui che “rappresenta e tutela i diritti dei lavoratori nell'ambito della sicurezza sul lavoro all'interno delle aziende” secondo la definizione che rende tale figura obbligatoria (D.Lgs. 81/2008 - Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro). Nelle aziende con meno di 16 dipendenti, l'RLS è eletto direttamente dai lavoratori, seguendo quanto stabilito dagli accordi sindacali in materia (o avvalendosi dell'RLS Territoriale o di Comparto). Nelle aziende con più di 15 dipendenti, l'RLS è eletto dai lavoratori attraverso l'intermediazione delle rappresentanze sindacali aziendali. Il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

varia in base al numero complessivo dei dipendenti:

- 1 rappresentante per aziende fino a 200 lavoratori;
- 3 rappresentanti per aziende da 201 a 1.000 lavoratori;
- 6 rappresentanti per aziende con oltre 1.000 lavoratori.

Quali sono i compiti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha compiti specifici volti a favorire il dialogo tra l'azienda e i lavoratori su temi assai delicati; le sue attività sono:

- collaborare con il datore di lavoro per migliorare la qualità del lavoro in azienda;
- ascoltare i problemi sollevati dai dipendenti in materia di sicurezza sul posto di lavoro ed effettuare i dovuti controlli concernenti queste segnalazioni;
- partecipare a tutte le riunioni periodiche riguardanti la sicurezza dei lavoratori;
- controllare l'effettiva realizzazione degli interventi, obbligatori o concordati, necessari per la sicurezza del lavoro in azienda;
- avere un rapporto diretto con gli organi di controllo chiamati alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei dipendenti.

Per svolgere questi compiti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere costantemente aggiornato sulle normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.



Il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro prevede che il RLS debba svolgere un apposito corso obbligatorio all'inizio della sua attività e successivi corsi di aggiornamento, da dover seguire necessariamente ogni anno.

Proprio in questo contesto, caratterizzato dalla necessità di informazione e sviluppo della cultura della Prevenzione, si inserisce il progetto "Everyday RLS", allo scopo di fornire agli RLS, e tramite loro ai lavoratori, una sempre maggiore informazione sulle buone prassi legate alle attività del RLS.

IL PROGETTO "EVERYDAY RLS"

Il progetto ha lo scopo di realizzare un sistema di informazione per le figure degli RLS che possa costituire un punto di riferimento continuativo e sempre aggiornato per gli RLS di nuova certificazione, ma anche per tutti gli RLS già operativi in aziende e sul territorio.

Con questa iniziativa si intende attrarre gli RLS aziendali e territoriali, ma anche sensibilizzare le micro e piccole imprese sul ruolo e l'importanza della collaborazione con i Rappresentati dei lavoratori.

Target primari del progetto sono quindi:

- RLS di nuova certificazione
- RLS aziendali già operativi
- RLS/T – Rls territoriali
- Aziende (con particolare riferimento a micro e piccole imprese)

Gli ambiti di intervento del progetto saranno in prevalenza:

- Agricoltura (intendendo i segmenti di settore: agricoltura, agrifood, zootecnia, lattiero-caseario, agriturismo)
- Edilizia
- Altri settori tra cui trasporti, artigianato, ecc.

Mission del progetto è di garantire un'informazione completa e puntuale su tutti gli aspetti che riguardano la figura degli RLS dalla normativa, agli aggiornamenti di settore, ma soprattutto di garantire un approccio informativo pratico all'attività dell'RLS. Verranno privilegiati la facilità di accesso alle informazioni, l'uso di casi pratici e strumenti a supporto dell'attività lavorativa.

Il progetto si propone di mettere a disposizione del bacino di utenza una serie di strumenti quali:



STRUMENTI INFORMATIVI

Per garantire la piena e costante disponibilità di informazione e l'aggiornamento sulle novità normative ed operative, viene proposta una piattaforma digitale per l'accesso significativo alle informazioni.

ATTIVAZIONE DI BIBLIOTECA DIGITALE DOCUMENTI SICUREZZA LAVORO

La piattaforma informativa per l'RLS/T avrà una sua specifica sezione denominata "Biblioteca Digitale Sicurezza Lavoro", il cui scopo primario sarà quello di fornire una vera e propria "bussola" per orientarsi nel mare magnum degli innumerevoli documenti e informazioni presenti in rete, prodotti da soggetti pubblici e privati. Nella Biblioteca Digitale saranno messi a disposizione degli RLS/T documenti tecnici (linee guida, Check List, normative, buone prassi, slide formative e informative sul tema generale della sicurezza lavoro aziendale e nei cantieri), con particolare riguardo a quelli afferenti ai ruoli e alle funzioni dei rappresentanti dei lavoratori.

VIDEO-DIZIONARIO DEI CASI PRATICI

Attraverso esempi di situazioni realistiche vengono veicolate le migliori prassi operative (best practice) ed i valori sottostanti all'attività dell'RLS. Attraverso il linguaggio dei casi, vengono riportati in modo sintetico, ma estremamente immediato le modalità attese di intervento. Questa sezione sarà aperta a tutte le possibili forme di condivisione del link per favorire la massima diffusione.

GIOCO INTERATTIVO

basato sul tema dei "comportamenti e soluzioni". All'utente viene chiesto di definire un percorso di decisioni rispetto ad una determinata situazione e verificare i risultati delle

decisioni prese. In tal modo l'RLS analizza il proprio grado di intervento virtuoso sulle situazioni, con un feedback puntuale sulle esigenze di aggiornamento.

STRUMENTI OPERATIVI

Tali strumenti saranno messi a disposizione in un'apposita APP mobile e saranno differenziati per settore e lavorazione. L'RLS potrà avere una sorta di "protocollo d'azione" per svolgere la sua attività nel rispetto del proprio mandato e delle specificità di ogni settore/lavorazione.

Federsicurezza Italia, da sempre impegnata nella sensibilizzazione e informazione delle figure coinvolte nei processi attivi del mondo del lavoro, è in prima linea con INAIL per la divulgazione dei temi della sicurezza e della formazione. Questo è il primo passo verso un progetto più ampio che ci sentiamo chiamati a promuovere.

Everyday RLS sarà attivo da Marzo 2019, raggiungibile e utilizzabile da tutti gli addetti ai lavori sul web e tramite App. Federsicurezza Italia, insieme ad INAIL e ad i suoi partner coinvolti nel progetto saranno impegnati fino a Settembre in eventi di presentazione su tutto il territorio Nazionale, partendo dal primo evento previsto per Aprile presso il palazzo congressuale dell'INAIL a Roma.

■ Marco Urbinelli

DISTRIBUZIONE, PIANIFICAZIONE E GESTIONE
DI PROCESSI FORMATIVI A DISTANZA

LA SICUREZZA SUL LAVORO ON LINE

(OVUNQUE VOI SIATE)

Piattaforma E.Learning
Certificata SCORM

CATALOGO CORSI ON LINE

● **Sicurezza sul Lavoro**

● **Normativa**

● IVASS - OAM

● Management

● Lingue

● Informatica

● Soft Skill

● CFP per Ingegneri

● **PROGETTISTI DIDATTICI**
E-Learning Specialist e Instructional designer

● **SVILUPPATORI**
Esperti in sviluppo tecnico di contenuti digitali e del tracciamento secondo standard internazionali
Esperti in graphic, interaction e user experience design

● **ESPERTI DI CONTENUTO**
Docenti e formatori qualificati che ogni giorno operano sul campo

● **MEDIA MANAGER**
Esperti nella realizzazione di contributi multimediali



training everywhere

www.tslearning.it



FEDERAZIONE
NAZIONALE AZIENDE
DELLA SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO
E DELLA FORMAZIONE

UNA FEDERAZIONE TANTI SERVIZI

Certificazione
della Formazione

Crediti Formativi
Professionali

Corsi in e-Learning

Apprendistato
Professionalizzante

Centri di Addestramento
PARALLELO 45

Polizza RC
Professionale gratuita

Formazione
Finanziata

Associati oggi!

www.federsicurezzaitalia.it
segreteria@federsicurezzaitalia.it

