

Pillole di Sicurezza

Studio R&D risponde

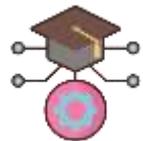
Tempo di lettura
previsto: 5 minuti



E dopo la prima uscita della nostra circolare a voi dedicata, ecco in arrivo le nuove pillole del mese.

Domanda 1.

Area tematica:



Entro quanto tempo il datore di lavoro deve formare i propri dipendenti nell'ambito della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro?

La formazione dei lavoratori in ambito Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro è sicuramente uno degli obblighi fondamentali, previsti dalla normativa in materia.

Il datore di lavoro deve formare i lavoratori dipendenti **entro massimo 60 giorni dopo l'assunzione. La normativa specifica che i percorsi formativi debbano essere avviati prima dell'effettivo inserimento del nuovo dipendente, e solo nel caso in cui questo sia impossibile deroga l'obbligo successivamente all'assunzione.**

La formazione dei lavoratori in caso di nuove assunzioni è regolata dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011, nel quale, al punto 10, sono riportate le disposizioni transitorie di prima applicazione, che dispone infatti:

"Il personale di nuova assunzione deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione anteriormente o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima della adibizione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione".

Secondo l'Accordo, dunque, la formazione dei lavoratori neoassunti, ma anche per i dirigenti e i preposti, dovrebbe essere erogata prima che il lavoratore venga adibito alla sua attività, salvo il caso che questo sia impossibile l'accordo consente di poter provvedere nel momento stesso dell'assunzione, come del resto è stato indicato nelle disposizioni di legge.

I **60 giorni** indicati nell'Accordo non si intendono come il periodo entro cui il datore di lavoro debba avviare il percorso formativo, ma si intendono come il **tempo massimo** entro il quale il lavoratore lo deve concludere, e comunque solo nel caso non abbia potuto partecipare ai corsi precedentemente all'avvio delle proprie mansioni.

Qualora il datore di lavoro non riesca ad erogare la formazione prevista dall'accordo Stato Regioni consigliamo di registrare immediatamente la formazione di primo ingresso e la formazione fatta sul campo durante i primi giorni/periodo in azienda.

All'articolo 37 del D. Lgs. n. 81/2008 il legislatore ha deciso che **la formazione dei lavoratori e per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. In caso di effettuazione durante orario extra-lavorativo, dovrà essere conteggiata come lavoro straordinario.**

La formazione deve avvenire in occasione:

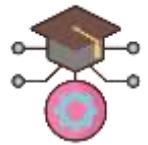
- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi".

Quali sono le sanzioni per inadempimento?

La sanzione, constatabili attraverso una visita ispettiva da parte dell'organo di vigilanza, per gli inadempienti è stabilita dall'art. 55 comma 5 lettera c) del D. Lgs. n. 81/2008 nell'arresto da due a quattro mesi o nella multa da 1.200 a 5.200 euro.

Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

- c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2.



Domanda 2.

Area tematica:

Per l'utilizzo delle gru a bandiera, dei carriponte e dei relativi accessori di sollevamento è obbligatorio un corso di formazione oppure l'azienda deve effettuare una formazione interna?

Sì, formazione e addestramento sono obbligatori. Tali attrezzature non rientrano però fra le attrezzature elencate nell'accordo Stato Regioni del 2012, che prevede durata, contenuti e soggetti abilitati per l'effettuazione del corso, a differenza ad esempio del carrello elevatore.

Non rientrando nell'accordo, formazione e addestramento possono quindi essere effettuate anche internamente, da persona esperta e "qualificata" all'uso. Per l'eventuale registrazione/attribuzione delle qualifiche l'azienda può altrettanto gestire il tutto internamente, predisponendo una matrice delle qualifiche assegnate ai lavoratori, basata su requisiti formalizzati (es. esperienza, corsi interni o esterni ecc...). Consigliamo fortemente di tracciare l'attribuzione di tali qualifiche.

Allegato al documento di valutazione dei rischi Studio R&D fornisce il "registro della sicurezza", una raccolta dei moduli maggiormente utili per la gestione della sicurezza in azienda. All'interno del registro sono presenti moduli per la gestione e l'attribuzione delle qualifiche (scheda programma corsi interni, scheda requisiti di qualifica, scheda verbale di informazione/formazione/addestramento, scheda registro di formazione lavoratore). Nel caso di un'attrezzatura specifica come la gru a bandiera conviene definire un corso denominato ad esempio formazione addestramento per abilitazione uso gru a bandiera, attribuire al corso un codice numerico da poter poi richiamare sul verbale di addestramento, sul modulo programma corso (che individuali i contenuti del corso e l'eventuale materiale formativo consegnato) e sul registro di formazione.

Domanda 3.

Area Tematica:



Il piano di emergenza è obbligatorio per tutte le aziende?

Il DM 10/03/98 prevede che "Ad eccezione delle aziende di cui all'art. 3, comma 2 (rischio elevato), del presente decreto, **per i luoghi di lavoro ove sono occupati meno di 10 dipendenti, il datore di lavoro non è tenuto alla redazione del piano di emergenza, ferma restando l'adozione delle necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio**". Inoltre "Per i luoghi di lavoro di piccole dimensioni il piano può limitarsi a degli avvisi scritti contenenti norme comportamentali".

Si consiglia l'adozione del piano di emergenza anche nei luoghi con accesso di pubblico, come misura di ulteriore tutela verso terzi.

Lo stesso principio si applica anche alla prova evacuazione.

Vi invitiamo a rivolgerci le vostre domande a cui saremo lieti di rispondere nelle pillole successive.

Inviare le vostre richieste e i vostri feedback a:

alfonso@studiord.srl

LEGENDA AREA TEMATICA:



Sicurezza sul lavoro



Formazione



Igiene degli alimenti



Sorveglianza sanitaria

Tutte le nostre pillole sono anche disponibili e scaricabili al seguente link:

<https://cloud.studiord.srl/index.php/s/CgAX17M4tV06BBb>