



- ★ *Stagi sul lavoro*
- *Spremuti come limoni*
- *Più Salario Meno lavoro*
- *Inserito sicurezza...*

Electrolux- SPREMITURA SENZA FINE...

60,74,78,90,108... E' la continua spirale di crescita dei pezzi orari che si producono in Electrolux Solaro nel corso degli anni. Numeri da capogiro che paiono paradossali se si pensa che i volumi produttivi, invece, sono in continuo calo negli anni. In realtà l'azienda con questa politica abbatta i costi, fa efficienza e risparmia, producendo di più in meno tempo, scaricando i tempi risparmiati (nei tempi di crisi) di fermo all'Inps attraverso l'uso degli ammortizzatori sociali (Cigo, Cigs, Cds) con conseguente perdita salariale per i lavoratori. La perdita salariale, però, è solo una parte del problema, l'altra riguarda la salute di chi lavora... Proviamo ad immaginare cosa significhi effettuare le stesse operazioni con mani, braccia, spalle per 90 o ancor peggio 108 pezzi *segue pag 2*

Una continua strage sul lavoro

19 settembre 2025.. In provincia di Caserta a Marcianise un evento critico ha provocato un'esplosione (rischio Atex) nella Azienda 'Ecopartenope' causando la morte di tre operai che stavano svolgendo attività di manutenzione di un silos **Antefatto**. In passato utilizzo di tale silos era stato sospeso per alcune non conformità

Tra i tre morti risulta anche amministratore della Azienda.

Osservazioni: generalmente quando in una azienda avvengono infortuni, gravissimi e morte di lavoratori, significa che qualcosa nel modello organizzativo non funziona, e che la valutazione dei rischi in alcune attività lavorative pare non risulta essere stata effettuata correttamente,

inoltre che non siano state attuate tutte quelle azioni preventive e correttive al fine di eliminare o ridurre o mitigare il rischio.

Inoltre una figura apicale della Azienda risulta coinvolta nel evento critico, questo pare indicare una scarsa attenzione aziendale e culturale in materia di salute e sicurezza.

Visionando il luogo della strage gli enti preposti potranno giungere ad una ricostruzione più dettagliata

sia del evento critico che del contesto aziendale.

Puma Lmo ambiente e sicurezza

ATM - PIÙ SALARIO MENO ORARIO

Con il Contratto Nazionale se la sono cavata con ZERO Euro per il 2024 (liquidato con la consueta una-tantum media di 333€ netti); 40€ più 26,70€ (EDR) netti da marzo 2025 e 66,70€ netti da agosto 2026, a contratto praticamente scaduto e con la doppia incognita del reperimento delle risorse. **Meno del 6% d'aumento a fronte di un'inflazione del 18% negli ultimi 4 anni**, lasciando immutati i bassi salari dei neo assunti e i pericoli sulla parte normativa in tema di orari, flessibilità, inidonei, indennità di malattia ecc.

Come se non bastasse, a livello nazionale, hanno già stabilito l'ammontare di un eventuale accordo aziendale sulla produttività che ammonta a misere 26,66€ nette al parametro 175, con lo spettro di mettere in discussione gli SCO in sabato e domenica, la media lavorativa, la cerniera pasti ecc.

D'altronde per i segretari Fit-Cisl "il salario dei Tranvieri è una questione se-

condaria... la priorità è l'organizzazione dei turni" per cui occorre aumentare il servizio in sabato e domenica, come da loro stessi dichiarato il 21 maggio scorso presso l'Università della Bicocca, durante il dibattito pubblico organizzato da un collettivo studentesco di economia che ha visto la partecipazione dei nostri delegati e del Professor Paolo Beria del Politecnico di Milano, **l'unico ad affermare che per recuperare produttività e quindi risorse economiche, occorre puntare sull'aumento della velocità commerciale dei mezzi, come da anni affermiamo inascoltati, senza dover spremere i Tranvieri come limoni**. Come se non bastasse i segretari Cisl affermano che per recuperare risorse, invece, occorre aumentare le tariffe del Trasporto Pubblico. Un vero schiaffo ai cittadini che hanno subito oltre il 30% di tagli alle corse; un pugno nello stomaco a quei lavoratori sempre più impoveriti dall'inflazione e dai bassi salari dovuti ai contratti al ribasso. *segue pag 2*

all'ora (nella giornata da 630 ad oltre 700) per anni, tutto questo con l'età che sale (la media dello stabilimento è ben oltre i 40 anni con picchi intorno ai 60 o poco giù di lì) e tanti anni di usura sulla catena di montaggio. Il ricambio, inoltre, è pressochè inesistente, le assunzioni negli ultimi anni sono state limitatissime... Una fabbrica "vecchia" a cui si chiede di produrre a velocità che sarebbero dure pure per i giovani. Dicevamo le assunzioni... Quelle che l'azienda non ha fatto neppure quando era previsto da un accordo del 2023... I 108 pezzi, invece, li ha applicati subito!!! Questa scriteriata accelerazione dei ritmi sommata all'utilizzo di componentistica al risparmio e di attrezzatura obsoleta sta contribuendo a creare un aumento nei lavoratori di patologie muscolo-scheletriche... Il numero dei Ral (lavoratori con ridotte attitudini lavorative) è in continua crescita e lo sarà sempre più con questa politica adottata da Electrolux. E non finisce qui; Per chi ha limitazioni al lavoro(soprattutto quelle più gravi) le posizioni svincolate e "morbide" sono limitatissime grazie alla scelta aziendale di esternalizzarle, inserirle nei cicli

di catena o sostituirle con robot, cosa questa che crea anche grossi disagi , molti si sentono o vengono fatti sentire come "inutili" con conseguenze anche sul piano psicologico. Quali prospettive per il futuro? La storia degli ultimi 10 anni parla chiaro...

Con il ricatto occupazionale verranno chiesti ulteriori sacrifici economici e fisici ai lavoratori fino a quando non si arriverà al limite della spremitura completa. A questo meccanismo va opposta resistenza... Occorre lottare per ripristinare cicli di lavoro più umani connessi ad un aumento delle pause(ferme ormai da 30 anni quando i ritmi erano decisamente più tranquilli) ma ,soprattutto, visto il continuo espandersi della tecnologia, ridurre l'orario di lavoro a parità di salario e assumere e stabilizzare nuovi lavoratori giovani.

E la strada per vincere questa battaglia non può non passare dalla sensibilizzazione dei lavoratori, occorrerà far capire che lavoro deve essere dignitoso e non mero sfruttamento e che il ricatto occupazionale non può sempre prevalere sulla salute e sul salario di chi lavora.

Ormai la Cisl, si spinge più avanti dell'azienda stessa e del Governo, del quale è ormai cinghia di trasmissione, nel chiedere sacrifici ai cittadini, illudere i lavoratori e strizzare l'occhio ai padroni, anche con la finta critica agli altri sindacati confederali, in particolare la Cgil che, dal canto suo, da un lato critica la situazione dei salari e dall'altro "porta il vassoio" all'ATM.

Per i sindacati Confederali e Autonomi, appare secondario anche il problema della salute e della sicurezza in relazione all'idoneità delle vetture in termini di protezione dal calore estivo vista la loro totale latitanza, come abbiamo ben evidenziato nel comunicato del 3 luglio scorso!

L'UNICA VIA È LOTTA DAL BASSO IN DIFESA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DEI SALARI, IN VISTA DI UN ACCORDO AZIENDALE SECONDO NOI DEVASTANTE.

- ◆ **DICIAMO NO ALL'AUMENTO DELL'ORARIO DI LAVORO E ALLO SCIPPO DEGLI SCO;**
- ◆ **NO AI SALARI D'INGRESSO PER I NEO ASSUNTI;**
- ◆ **DICIAMO SI AD AUMENTI SALARIALI, ANCHE ATTRAVERSO LA TRAFORMAZIONE DI TUTTI I PREMI AZIENDALI DA INCERTI E VARIABILI A CERTI, STRUTTURALI, SENZA VINCOLI NE RESTRIZIONI;**
- ◆ **SI ALLA RIDUZIONE DEI CARICHI E DELL'ORARIO DI LAVORO;**
- ◆ **SI A UN'ULTERIORE RIDUZIONE DEI CARICHI DI LAVORO AI CONDUCENTI ANZIANI E VERI PERIODI DI PLURIMANSIONE PER IL RECUPERO PSICOFISICO, ESIGIBILI DA TUTTI GLI AVENTI DIRITTO, UNICO MODO PER DIMINUIRE IL NUMERO, SEMPRE CRESCENTE, DEGLI INIDONEI!**

NON CI FERMEREMO! A BREVE ANNUNCEREMO NUOVE INIZIATIVE, SEMPRE PIÙ FORTI E DETERMINATE, PERCHÉ LA LOTTA E IL PROTAGONISMO DEI LAVORATORI SONO LA NOSTRA PRIORITA'!

SALUTE E SICUREZZA. *La parola agli esperti...*

L'Urgenza di un Organo Unico per la Sicurezza del Lavoro di Fronte alla Drammatica Escalation dei Decessi

Con **386 lavoratori morti nei primi cinque mesi del 2025**, un incremento del 4,6% rispetto allo stesso periodo del 2024, l'Italia si confronta ancora una volta con la drammatica realtà degli infortuni sul lavoro. Questi dati, elaborati sulla base delle statistiche INAIL, non solo confermano un'emergenza nazionale, ma riaccendono con forza il dibattito sulla necessità di una riforma strutturale del sistema di vigilanza.

La criticità più evidente, risiede nella frammentazione, che ostacola un'azione preventiva e repressiva realmente efficace.

La Frammentazione del Sistema Ispettivo è una debolezza strutturale che una Nazione non può assolutamente permettersi sottovalutando il problema.

Attualmente, la vigilanza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è divisa principalmente tra due entità: l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)** e le **Aziende Sanitarie Locali (ASL)** competenti per territorio. Sebbene recenti interventi normativi, come il D.Lgs. 146/2021, abbiano esteso le competenze dell'INL a tutti i settori della sicurezza del lavoro, specularmente alle ASL, questa dualità genera disomogeneità.

Come si evidenzia dati oggettivi, le ASL, essendo enti a "carattere" locale, e che sono strutture che si occupano di sanità, ospedalizzazione cure primarie e ricoveri, ecc., servizio giustamente erogato e rivolto alla popolazione italiana e non, ossia una sanità universale sancita dalla nostra Costituzione, di cui all' art. 32 " *La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana*". Tornando nel merito del ragionamento di cui al capoverso precedente, la ASL ha tra i servizi, dal 1978 (Riforma sanitaria Legge 833/1978), quello relativo alle attività ispettive nei luoghi di lavoro ereditati dall'Ispettorato del Lavoro, dopo la predetta riforma.

Pertanto, le attività svolte dai due organi di vigilanza, possono risentire di approcci difformi non solo tra regioni, ma anche tra province confinanti, e sono le ASL potenzialmente più esposte a condizionamenti del tessuto politico ed economico locale. Contrariamente a quanto possa accadere per il INL, (Ispettorato del lavoro), in qualità di organo statale, che, indubbiamente garantisce, un'applicazione più uniforme, equa e centralizzata delle normative su tutto il territorio nazionale.

Questa dispersione di competenze è una debolezza riconosciuta e comporta anche una disparità di trattamento, nei confronti di coloro che conducono, gestiscono, singolarmente, la costellazione delle imprese e dei la-

voratori professionisti.

Recentemente, nel giugno 2025, la Corte dei Conti ha sollevato una critica severa, evidenziando come l'efficacia dell'azione di vigilanza sia minata dall'assenza di un sistema unico di condivisione dei dati tra gli enti preposti. Questa mancanza di coordinamento strutturale impedisce una programmazione mirata degli interventi e depotenzia l'efficacia dei controlli.

Pertanto, l'unica soluzione per poter sancire la fine del dualismo, insensato, è ricalcare l'unicità ricollocando le attività Ispettive al INL (Ispettorato del Lavoro), come è utile osservare che i modelli adottati in altri Paesi europei, molti dei quali si sono orientati verso un maggiore accentramento delle competenze per garantire uniformità ed efficacia.

Ecco alcuni esempi di Paesi europei con un sistema di vigilanza prevalentemente unificato o fortemente centralizzato:

- **Regno Unito:** L'ente di riferimento è l'**Health and Safety Executive (HSE)**. Questo organismo agisce come un'autorità nazionale indipendente per la regolamentazione della salute e sicurezza del lavoro nel paese. Definisce le strategie, promuove la ricerca e ha poteri ispettivi e sanzionatori.

- **Francia:** Il sistema è imperniato sulla **Direction Générale du Travail (DGT)**, un organo centrale che coordina le unità ispettive territoriali. Questo modello, pur avendo strutture regionali, fa capo a una gestione centrale che ne definisce le priorità e l'orientamento, similmente a quanto avviene in altri paesi latini come Spagna e Portogallo.

- **Paesi Scandinavi:** Nazioni come Danimarca, Svezia e Finlandia hanno tradizionalmente ispettorati specializzati in salute e sicurezza del lavoro, con un mandato chiaro e un'organizzazione centralizzata che risponde a organi di governo tripartiti (governo, datori di lavoro, lavoratori).

Irlanda: L'**Health and Safety Authority (HSA)** è l'ente statutario nazionale responsabile dell'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza del lavoro.

MODELLI MISTI E FEDERATIVI

Altri Paesi presentano modelli più complessi, che possono essere comunque efficaci se ben coordinati:

- **Germania:** Il sistema tedesco è peculiare e consi-

derato un modello di riferimento. La vigilanza è affidata a una rete di **"Berufsgenossenschaften" (BG)**, che sono associazioni di categoria con funzione di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. Queste entità non si limitano a gestire gli aspetti assicurativi, ma svolgono un ruolo proattivo offrendo formazione, consulenza e ispezioni. Questo approccio integrato garantisce un controllo capillare e altamente specializzato.

Spagna: Sebbene tradizionalmente centralizzato, il sistema spagnolo ha visto un trasferimento di competenze verso alcune comunità autonome, come la Catalogna, che hanno assunto la responsabilità dell'ispezione del lavoro.

COSA INSEGNANO I MODELLI EUROPEI

Il confronto con gli altri Paesi europei evidenzia una tendenza generale a superare la frammentazione. I modelli con un'autorità unica o fortemente coordinata a livello centrale sembrano rispondere meglio all'esigenza di uniformità nell'applicazione delle norme e nella programmazione strategica dei controlli.

Per l'Italia, l'analisi di questi modelli rafforza l'idea che l'attuale dualismo tra Ispettorato Nazionale del Lavoro e ASL rappresenta una criticità da superare. L'istituzione di un unico organo di vigilanza, appare come un passo necessario per rendere l'azione di prevenzione più incisiva e omogenea su tutto il territorio nazionale, affrontando con maggiore determinazione la tragica conta degli infortuni sul lavoro.

In conseguenza, all'analisi sopra richiamata, ci addentriamo nell'universo dei dati infortunistici scoprendo uno scenario preoccupante.

I dati INAIL di seguito riportati, rilevano che nei primi cinque mesi del 2025 delineano un quadro allarmante che rafforza la richiesta di un intervento deciso con un decreto che assegni all'Ispettorato quale unico organo di vigilanza in materia di prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro.

Posto ciò, riportiamo i dati annunciati:

Decessi in aumento, abbiamo le 386 vittime totali, di cui 277 in occasione di lavoro e 109 in itinere, segnano un peggioramento rispetto all'anno precedente (2024).

L'incidenza geografica rileva che otto regioni si trovano in zona rossa (Basilicata, Umbria, Trentino Alto Adige, Valle d'Aosta, Abruzzo, Sicilia, Puglia e Campania), e mostrano un'incidenza di mortalità superiore del 25% rispetto alla media nazionale, evidenziando squilibri territoriali che potrebbero essere legati anche a standard di controllo non omogenei. Ma non solo si dovrà analizzare anche altri fattori che possono incidere sulla situazione infortunistica, come ad esempio, a titolo esemplificativo, le dinamiche lavorative e il benessere psicologico e non per ultimo il lavoro sommerso,

che sarà oggetto di trattazione separata.

I settori a rischio e che si confermano quali comparti più colpiti, **rimangono** le costruzioni (45 decessi), le attività manifatturiere (43) e il settore dei trasporti e magazzinaggio (33).

Non ultimo di importanza sono i fattori demografici, in quanto queste tragedie colpiscono in modo sproporzionato i lavoratori più anziani (con un picco di incidenza per gli over 65) e i lavoratori stranieri, il cui rischio di infortunio mortale è più del doppio rispetto ai colleghi italiani.

A fronte di questo aumento dei decessi, si registra un lieve calo (-1,4%) delle denunce complessive di infortunio, che si attestano a 247.681. Dato che deve essere valutato in relazione anche alle mancate denunce, per i diversi motivi, alcuni dei quali in questo articolo sono stati in parte lambiti.

LA PROPOSTA DI UN ORGANO UNICO E LE PROSPETTIVE DI RIFORMA

L'idea di accentrare le competenze ispettive non è nuova, ma acquista sempre più urgenza.

L'obiettivo sarebbe superare la duplicazione di funzioni, garantire uniformità d'azione ed equità nei trattamenti, nonché aumentare il personale che transiterebbe a richiesta volontaria all'Ispettorato Nazionale e non ultimo liberare e risparmiando risorse economiche.

Il governo, da parte sua, ha dichiarato di puntare su maggiori controlli e sull'uso della tecnologia per renderli più efficaci. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha previsto un Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso che mira a incrementare il numero di ispezioni. Tuttavia, la questione di un accorpamento definitivo delle competenze rimane un nodo politico complesso, ove la politica deve avere il coraggio di prendere la decisione di decretare un organo di vigilanza unico nazionale quale il INL.

Anche la Corte dei Conti, nella sua analisi di giugno 2025, ha raccomandato una riforma normativa che potenzi l'Ispettorato, consentendo l'assunzione di personale amministrativo per liberare gli ispettori tecnici da compiti burocratici e rendendo la professione più attrattiva con un adeguamento retributivo.

La drammatica conta dei morti sul lavoro esige una risposta non più procrastinabile. La discussione su un **unico organo di vigilanza nazionale** rappresenta il fulcro di una possibile riforma sistemica, capace di affrontare le radici di un problema che non è solo normativo, ma anche e soprattutto culturale e organizzativo. Garantire un'applicazione delle regole omogenea, trasparente e svincolata da pressioni locali è un passo fondamentale per tutelare la vita e la dignità dei lavoratori.

SPECIALE SICUREZZA SUL LAVORO



CARROPONTE

Rischi ,utilizzo e formazione

di PUMA Maurizio responsabile sicurezza LMO

Definizione gru a ponte

classificazione apparecchi di sollevamento in funzione del tipo costruttivo: apparecchio di sollevamento i cui elementi portanti sono sostenuti da travi portanti con ruote mobili che appoggiano direttamente sulle vie di corsa

Secondo la EN 15011 è definita gru a ponte:

Gru capace di muoversi su binari o vie di corsa avente almeno una trave principalmente orizzontale e dotata di almeno un meccanismo di sollevamento, come

Argano

Verifiche periodiche

Ministero del lavoro ha reso noto con decreto del 18/06/2025 l' "63° Elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, recante la "Disciplina delle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'Allegato VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Direttiva macchine

I carriponte sono apparecchi di sollevamento presenti in varie attività lavorative e capannoni industriali.

Le gru a ponte sono attrezzature di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 soggette a controlli e verifiche periodiche e macchine ai sensi della **Direttiva macchine 2006/42/CE** per cui è prevista la marcatura CE

in presunzione di conformità con la norma armonizzata EN 15011 di tipo C.



tà con la norma armoniz-

2

Sviluppo e applicazione del regolamento (UE) 2023/1230 relativo alle macchine



Rischi connessi all'uso del carroponte

Il carroponte è un'attrezzatura di sollevamento ampiamente utilizzata in ambito industriale e manifatturiero, per movimentare carichi anche molto pesanti. In relazione ai rischi associati è essenziale che chi lo utilizza abbia una formazione idonea ed adeguata.

Tra i rischi principali connessi all'uso del carroponte vi sono:

- 1 Schiacciamento di persone causato dalla movimentazione dei carichi sospesi
- 2 Caduta del carico per uso improprio dell'attrezzatura o sovraccarico
- 3 Guasti meccanici o elettrici, esempio rottura del freno motore spesso derivanti da scarsa manutenzione
- 4 Errori di comunicazione tra operatori e addetti alla movimentazione
- 5 Effetto pendolo del gancio di sollevamento, e/o di tutto il carico.
- 6 In caso di consolle comandi in radio frequenza, rischio di un possibile scambio involontario con altro carroponte.
- 7 Rischio collisione con altri carroponte, dovuto ad errate manovre o non corretto funzionamento
- 8 taglio e rottura delle brache, funi catene se non adeguatamente verificate

Infortunio durante utilizzo carroponte

Utilizzo non corretto del carroponte, o con scarsa manutenzione, può generare

Tragico infortunio mortale alla Marcegaglia di Ravenna nella mattinata 15 luglio 2021

Un operaio di 63 anni Bujar Hysa, socio della Cofari, azienda in appalto dentro Marcegaglia – è stato schiacciato da un nastro in acciaio COIL caduto dall'alto mentre stava semplicemente transitando in magazzino, nel Centro Servizi dello stabilimento al porto.

Secondo una perizia del consulente della procura, tra le cause dell'incidente fatale per Bujar Hysa la presenza di un numero molto significativo di bobine

Sempre secondo la perizia dell'accusa, non era stato valutato il rischio di ribaltamento dei nastri dopo urti e collisioni e non erano state indicate adeguate misure di protezione e via di fuga.

L'area dello stabilimento della Marcegaglia a Ravenna dove il 15 luglio 2021 si è verificato un incidente mortale non era idonea per le attività lavorative per ristretti spazi di manovra e vie di fuga non garantite.

Carroponte

La formazione

La formazione dei lavoratori addetti all'uso delle gru a ponte (carroponte) è obbligatoria ai sensi degli articoli 37 e 73 del Dlgs 81/2008.

Nel vecchio Accordo Stato-Regioni del 21 Dicembre 2011, riguardante la formazione dei lavoratori, nel vecchio Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012, riguardante la formazione degli operatori che utilizzano attrezzature di lavoro, **non era stato inserito il carroponte tra le attrezzature che richiedono una specifica abilitazione** da parte degli operatori e **questo era di fatto una lacuna legislativa.**

La tipologia della formazione prima era lasciata al singolo datore di lavoro che la organizzava nei metodi più disparati

Nel nuovo accordo Accordo Stato Regioni 2025, che ha avuto un periodo di incubazione di circa tre anni, questa lacuna legislativa viene affrontata, va comunque evidenziato che in generale il nuovo ASR detiene altre lacune di alto genere.

DPI necessari

L'operatore deve indossare i seguenti dispositivi di protezione individuale:

- ☐ Elmetto protettivo per il capo. UNI EN 397
- ☐ Guanti ad alta resistenza meccanica. UNI EN 388
- ☐ Calzature di sicurezza con punta rinforzata per possibili cadute di corpi pesanti.

Contenuto del nuovo Accordo Stato-Regioni 2025

Il nuovo Accordo Stato-Regioni introduce un sistema formativo più chiaro che riguarda la standardizzazione dei percorsi formativi, uniformati nei contenuti e nella durata per le figure interessate nei processi di sicurezza, dai datori di lavoro ai dirigenti, fino ai preposti e ai lavoratori.

Inoltre viene introdotto l'obbligo di verifiche finali strutturate, al fine di verificare che la formazione sia stata realmente compresa in relazione alle apprese competenze sia teoriche che pratiche.

La nuova normativa prevede non solo contenuti teorici più dettagliati, ma anche una fase pratica obbligatoria, strutturata per fornire all'operatore una preparazione tecnica solida.

Nel nuovo Accordo, il carroponte viene ufficialmente riconosciuto tra le attrezzature di lavoro ad alto rischio che necessitano di un percorso formativo abilitante.

Tipologie di abilitazione sono : carroponte con comando pensile o radiocomando (A), carroponte con comando in cabina (B) e abilitazione congiunta per entrambe le modalità (AB)

Durata e articolazione della formazione:

sono previste 4 ore di modulo teorico e tecnico,

6 ore di modulo pratico per ciascuna delle due tipologie singole (A o B)

oppure 7 ore di modulo pratico per l'abilitazione congiunta (AB) il **numero massimo di partecipanti alle attività pratiche è fissato a 6 per istruttore**, per garantire la qualità e la sicurezza dell'apprendimento

Aggiornamento periodico obbligatorio: ogni 5 anni è necessario svolgere un aggiornamento di almeno 4 ore, con una componente pratica non sostituibile da e-learning

Modalità di verifica: i test finali devono comprendere una parte teorica scritta e una prova pratica con simulazioni di manovra, segnalazione e gestione del carico.



CARROPONTE

Rischi durante utilizzo

PUMA

Luglio 2025

Scrivete x pubblicare i vostri art.

