Rassegna Stampa

Redazione a cura di **S3 Opus**

RSPP

Rassegna Stampa sulla Prevenzione e Protezione dai rischi e danni da lavoro

Newsletter mensile contenente i materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati all'ergonomia e alle attività di prevenzione dei rischi e danni da lavoro.

Editoriale

Questo numero di RSPP è dedicato in gran parte al rischio stress lavoro-correlato che in questo periodo sta monopolizzando l'interesse degli addetti ai lavori. Il 31 dicembre ha segnato l'inizio dell'obbligo di valutare i rischi psico-sociali, così come previsto dall'art.28 comma 1del d.lgs 81/2008. La vicenda di questi anni, per come si è giunti a questa data è la metafora di come è vissuta la cultura della sicurezza nel nostro paese.

Il decreto 81/2008 aveva annunciato la decisione del legislatore, già anticipata con l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, di prendere atto dei danni che lo stress provoca agli individui e alle aziende: "La valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato".

Il mondo imprenditoriale non ancora pronto, ma soprattutto non convinto dei vantaggi indotti da una corretta analisi dell'organizzazione e dalla rimozione delle situazioni a rischio stress.

Le organizzazioni sindacali in tempi di scarsità di lavoro e di flessibilità contrattuale "non possono" avere come priorità l'ambiente di lavoro.

I lavoratori impegnati a difendere il proprio posto di lavoro in questa situazione preferiscono un lavoro purché sia.

La scadenza per l'avvio dell'obbligo è così slittata di data in data fino a questo 31 dicembre cui si è arrivati con le indicazioni della Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro che nella riunione del 17 novembre 2010 ha approvato le indicazioni metodologiche necessarie per la valutazione (vedi Rep. n. 20110102 sul n.1 della ns. rassegna stampa).

La Commissione sembra più preoccupata che le aziende possano rispettare un obbligo (formale) piuttosto che la valutazione da effettuare sia efficace.

Il documento prodotto indica il livello minimo di attuazione dell'obbligo: divide tra una fase preliminare necessaria ed una eventuale da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare indichi rischi evidenti, ed in tal caso dopo aver sperimentato delle azioni correttive queste risultino non efficaci.

Ovvero il datore di lavoro avvalendosi del RSPP, coinvolgendo il MC ove nominato e previa consultazione del RLS o del RLST (spesso nelle aziende di minori dimensioni da solo) effettua la valutazione con l'ausilio di una check list. Se le risposte alla check list indicheranno rischi evidenti, il datore di lavoro preparerà un piano di interventi e solo se questi interventi non daranno risultati apprezzabili, effettuando una nuova valutazione (dopo due anni?) dovrà coinvolgere i lavoratori per la seconda (eventuale) fase.

La Commissione prosegue con indicazioni su alcuni fattori "oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili" da utilizzare nella valutazione (eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto del lavoro: questi se non numericamente apprezzabili potrebbero essere soggettivi e non verificabili). Manca l'indicazione dei livelli oltre il quale questi indicatori evidenziano una situazione di rischio, così che alcuni possono proporre valutazioni basate esclusivamente sul confronto con i propri dati dell'anno precedente (un evento sentinella potrebbe indicare una situazione disastrosa pur in presenza di un miglioramento, ad esempio se nell'anno precedente in un'azienda di 10 dipendenti si sono verificati 9 infortuni e quest'anno se ne sono verificati "solo" 8 sicuramente la disastrosa situazione infortunistica è migliorata ma qualcuno potrebbe concludere che nello specifico quell'indicatore evidenzia un progresso piuttosto che una situazione di rischio stress).

Attenzione in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, la commissione indica che è necessario sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori (la scelta delle modalità è rimessa al datore di lavoro).
La data del 31 dicembre deve essere intesa, conclude la Commissione, come data di avvio delle attività di valutazione.
Sembrerebbe intendere: non preoccupatevi, compilate dei fogli da conservare per eventuali ispezioni; entro i prossimi due anni vedremo di valutare l'esperienza e di darvi indicazioni più appropriate. Poi se ci fosse un'ispezione che valuti insufficienti i fogli raccolti e conservati o la metodologia utilizzata non appropriata e sanzioni l'azienda… Campa cavallo.
La cultura burocratica della sicurezza più preoccupata di produrre carte e certificazioni che di stimolare efficienti sistemi organizzativi, ha avuto di nuovo il sopravvento? … e a pagarne le conseguenze saranno ancora una volta le imprese e i lavoratori?

Paolo Gentile

Il punto di vista dell'… INAIL

Rep. n. 20110201

Stress da lavoro a carico dell'azienda. INAIL: "Ma solo dopo esami rigorosi"
La Sovraintendenza medica: "Ogni anno ritenuto di origine professionale il 10-15% delle circa 500 denunce legate a questo tipo di disturbi. Necessario un percorso di accertamento obiettivo che riguardi non solo l'inquadramento clinico, ma soprattutto l'identificazione oggettiva dell'esistenza di un'efficiente causa psicostressante"…

Rep. n. 20110202

Il Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia pubblica gli Atti del 73° CONGRESSO NAZIONALE SIMLII (Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Indusriale):

Rep. n. 20110202a) VOLUME XXXII - N. 4/suppl.1 Ottobre/Dicembre 2010
tre interventi su valutazione e prevenzione dello stress da lavoro.

Rep. n. 20110202b) VOLUME XXXII - N. 4/suppl.2 Ottobre/Dicembre 2010
comunicazioni a tema libero, n.43
M. Quintili, S. Baldecchi, M. Vescia, E. Cordaro, D. Di Nicola, R. Nardella
STRESS LAVORO CORRELATO E BENESSERE ORGANIZZATIVO: ESPERIENZA DELLA ASL ROMA E .

Rep. n. 20110202c) VOLUME XXXII - N. 4/suppl.2 Ottobre/Dicembre 2010
poster di giovedì 2 dicembre dal n. A23 a A28 sei comunicazioni sul rischio Stress.

Rep. n. 20110202d) VOLUME XXXII - N. 4/suppl.2 Ottobre/Dicembre 2010
poster di venerdì 3 dicembre dal n. B19 a B22 quattro comunicazioni sul rischio Stress.

Rep. n. 20110203

Orientamenti pratici per la determinazione delle esposizioni sporadiche e di deboli intensità (ESEDI) all'amianto.
Lettera circolare del 25 gennaio 2011

Rep. n. 20110204

Infortuni, presentata la 2.a Relazione della Commissione Tofani|

Il 12 gennaio 2011, l'Assemblea nella seduta pomeridiana ha votato le proposte di risoluzione della "Seconda relazione annuale Commissione d'inchiesta infortuni sul lavoro".

Al termine della Relazione, la Commissione formula numerose proposte:

La prima esigenza fondamentale e', ancora una volta, quella di assicurare il completamento, in tempi rapidi, dell'attuazione della riforma introdotta dal decreto legislativo n. 81 del 2008, anche alla luce delle successive modifiche e integrazioni.

Il punto essenziale, come già ricordato, è quello di procedere all'adozione dei vari atti di normazione secondaria (in particolare decreti ministeriali e interministeriali) che regolano gli aspetti di dettaglio della disciplina. Molto lavoro è già stato compiuto e i competenti organismi tecnici, ormai insediati, sono attivamente impegnati in tale processo, anche al fine di recuperare i ritardi accumulatisi.

Rep. n. 20110205

Manutenzione sicura nella pratica

Presentata la nuova relazione EU-OSHA

L'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro ha presentato la nuova relazione "Safe maintenance in practice".

Il rapporto raccoglie esperienze di successo che imprese, compagnie di assicurazione e autorità hanno sperimentato nella gestione dei rischi durante le operazioni di manutenzione e descrive nel dettaglio i fattori chiave che, sulla base delle buone pratiche adottate, conducono ad una efficace prevenzione dei rischi nell'ambito della manutenzione.

• Scheda di sintesi (formato .pdf 115,28 Kb)

Per approfondimenti vai al sito www.ispesl.it

Rep. n. 20110206

Manutenzione e sicurezza: molti collegamenti fondamentali (articolo dell'ing. Mazzeranghi)

Per il biennio 2010/2011 la UE ha scelto la manutenzione come tema chiave in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Le ragioni sono molteplici, e di seguito proviamo ad elencarle …

Appuntamenti

Lunedì 7 marzo

Workshop di presentazione di SVS – Sistema Valutazione Stress lavoro-correlato Rev. 2011

I dati raccolti nelle indagini fin qui realizzate ci consentono di presentare la revisione 2011 del ns. sistema.

L'invito alla partecipazione è rivolto a consulenti, RSPP, RLS/RLST, MC, e a tutti coloro che sono interessati all'argomento.

La partecipazione è gratuita ma è obbligatoria la prenotazione.

Informazioni e prenotazioni per e-mail: svs@s3opus.it o al fax 0645498463
tel. 0669190426

Approfondendo... sul web

Mobbing. La Cassazione: "In assenza di norme è preclusa ogni strada penale"

13 gennaio 2011. Assolto un caporeparto di Fiat Mirafiori denunciato da un'operaia. La sentenza della Suprema Corte: in astratto il comportamento è riconducibile a un trattamento vessatorio, ma il vuoto legislativo stoppa ogni procedimento. La sola strada percorribile è quella - per via civile - della tutela risarcitoria

ROMA - In assenza di una normativa sul mobbing, ogni strada penale è preclusa. A stabilirlo è la Cassazione che oggi - con sentenza 685 della Sesta sezione penale, depositata oggi - ha archiviato per sempre la denuncia di un'operaia dello stabilimento Fiat Mirafiori che, esonerata da alcune prestazioni per motivi di salute, aveva accusato il suo caporeparto di sottoporla a "trattamenti umilianti e vessatori, imponendole ritmi di lavoro non sostenibili, rivolgendole frasi offensive e minacciando di trasferirla se non avesse eseguito gli ordini".

La Suprema Corte, pur riconoscendo che il comportamento del caporeparto è "in astratto riconducibile nel mobbing, la cui nozione evoca appunto una condotta che si protrae nel tempo con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del lavoratore", tuttavia ha deciso per l'assoluzione. Il motivo: l'assenza di leggi ad hoc nel nostro codice penale sull'argomento.

"Nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000, che vincolava tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa corrispondente, non vi è traccia di una specifica figura incriminatrice per contrastare tale pratica persecutoria definita mobbing", prosegue, infatti, la Cassazione. In pratica, il vuoto normativo stoppa ogni possibile procedimento. E' "certamente percorribile, invece, la strada del procedimento civile, costituendo il mobbing "titolo per il risarcimento del danno eventualmente patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro o del preposto".

Nel caso in questione, dunque, l'operaia potrà almeno tentare la strada della tutela risarcitoria. In proposito la Cassazione ricorda che "il legittimo esercizio del potere imprenditoriale deve trovare un limite invalicabile nell'inviolabilità" del diritto "alla salute, del rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana nell'esplicazione dell'iniziativa economica". Altrettanto "imprescindibile" - conclude la Suprema Corte - è "l'esigenza di impedire comunque l'insorgenza o l'aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore, assicurando allo stesso serenità e rispetto nella dinamica del rapporto lavorativo, anche di fronte a situazioni che impongano l'eventuale esercizio nei suoi confronti del potere direttivo o addirittura di quello disciplinare".

Inserto pubblicitario

Se non ancora in regola con l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato previsto dal d.lgs. 81/2008, da realizzare al 31 dicembre 2010, può farlo rapidamente e con un modesto impegno economico.

Ulteriori informazioni su www.s3opus.it

Informazioni ed iscrizioni fax: 06.45498463 - e-mail: p.gentile@s3opus.it

In conformità all'art.13 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", si informa che i dati personali, inviati con eventuali e-mail o fax per la richiesta informazioni, saranno trattati, in base alle procedure di legge e secondo correttezza per solo uso interno.
Con l'invio di e-mail e/o fax l'utente autorizza l'uso dei dati personali ad esclusivo uso interno.

Oscillazione del tasso di premio PER PREVENZIONE (art. 24 M.A.T.)

Dal 2000 l'INAIL premia con uno "sconto" denominato "oscillazione per prevenzione", le aziende, operative da almeno un biennio, che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia (D.Lgs. 81/2008).
L' "oscillazione per prevenzione" riduce il tasso di premio applicabile all'azienda, determinando un risparmio sul premio dovuto all'INAIL.
La riduzione di tasso è riconosciuta in misura fissa pari al:

** 5% per le aziende di rilevanti dimensioni (numero di lavoratori anno superiore a 500);*

** 10 % per le altre aziende (numero di lavoratori anno inferiore a 500).*

Chi può beneficiarne
Su domanda, tutte le Aziende in possesso dei requisiti per il rilascio della regolarità contributiva ed assicurativa ed in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro (pre-requisiti).
In aggiunta, è necessario che l'azienda abbia effettuato, nell'anno precedente a quello in cui chiede la riduzione, interventi di miglioramento nel campo della prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro e, precisamente, un intervento di particolare rilevanza tra quelli indicati nella Sez. A del modello di domanda o, in alternativa, almeno tre interventi tra quelli indicati nelle restanti Sezioni del modello di domanda, di cui almeno uno nel settore della formazione e della informazione dei lavoratori.
Come ottenere la riduzione
L'Azienda deve presentare o spedire all'INAIL, entro il 31 gennaio dell'anno per il quale la riduzione è richiesta, una domanda su apposito modello predisposto dall'INAIL.
Il modello è disponibile presso tutte le Sedi INAIL insieme alla relativa Istruzioni per la compilazione.
La domanda può essere presentata on line alla sezione Punto Cliente
Valutazione e decisione
L'INAIL, entro i 120 giorni successivi al ricevimento della domanda, comunica all'azienda, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, il provvedimento adottato adeguatamente motivato.
Applicazione della riduzione
La riduzione riconosciuta dall'INAIL opera solo per l'anno nel quale è stata presentata la domanda ed è applicata dall'azienda stessa, in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

Per maggiori informazioni è possibile rivolgersi alle Sedi INAIL.

Proroga dell'applicazione del decreto 81/08 alle cooperative e ai volontari

Si segnala che sulla Gazzetta ufficiale è stato pubblicato il D.L. 225/2010 (milleproroghe) che, tra le varie disposizione, ha nuovamente prorogato al 31 marzo 2011 l'entrata in vigore del Decreto legislativo 81/2008 nei riguardi delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e delle organizzazioni di volontariato della protezione civile, ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana e del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, e i volontari dei vigili del fuoco.
Il milleproroghe prevede inoltre la possibilità che sia disposta, con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, un'ulteriore proroga dei termini fino al 31 dicembre 2011.

30/12/2010

Ansia e depressione tra le conseguenze psicologiche degli infortuni negli ambienti di lavoro.

INAIL: è necessario valutare anche gli esiti psicologici ed emozionali conseguenti agli incidenti che si verificano durante l'attività lavorativa. Le vittime degli infortuni sul lavoro sono maggiormente esposte ad ansia, depressione e frequenti preoccupazioni, presentano cioè un'elevata sintomatologia post-traumatica. Lo dimostra una ricerca realizzata dal dipartimento di Psicologia Generale dell'università di Padova, ricerca presentata il 3 dicembre scorso durante il convegno dell'Anmil: "Le conseguenze psicologiche di un infortunio sul lavoro". Il fenomeno è stato indagato attraverso quattro studi che hanno visto il coinvolgimento di distinti gruppi di lavoratori che, a differenti livelli di gravità, sono stati vittime di incidenti nei luoghi di lavoro. In tutti i gruppi considerati si è rilevata una certa propensione dei lavoratori al rischio di sviluppare un disturbo da stress post-traumatico, oltre che disturbi depressivi e difficoltà nel fronteggiare situazioni stressanti. Gli infortunati inoltre presentano, anche a distanza di tempo dall'evento traumatico, disturbi di organizzazione e controllo, di concentrazione e di memoria. Non è emersa invece alcuna relazione tra la gravità della sintomatologia post-traumatica, il grado di disabilità fisica, e la distanza temporale dall'evento. Secondo i ricercatori questo significa che le ripercussioni psicologiche individuali possono perdurare anche a distanza di anni dall'incidente. Complessivamente il quadro clinico dell'infortunato, emerso al termine dell'indagine, non è rispecchiato dal grado di invalidità fisica definito in base ai punteggi percentuali dell'INAIL, per cui emerge la necessità di individuare criteri capaci di cogliere adeguatamente tutte le conseguenze di un incidente sulla salute psico-fisica complessiva del lavoratore, inclusi gli esiti psicologici ed emozionali di tale evento. Di tali condizioni le aziende dovranno tenere conto al momento del rientro del lavoratore alla mansione specifica, soprattutto tenendo presente che i lavoratori dopo un incidente sul lavoro mostrano una perfomance peggiore in compiti che richiedono attenzione e capacità di concentrazione.

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Malattia professionale: la responsabilità del datore di lavoro è di natura contrattuale

In presenza di una malattia professionale l'imprenditore è tenuto a provare di aver adottato, nel rispetto dell'art. 2087 c.c., "tutte le misure che, seconda la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". E' quanto affermato dalla Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 306 del 10 gennaio 2011 accogliendo il ricorso di un lavoratore che aveva visto accertare, dalla Corte d'Appello, la natura professionale della propria malattia ma non la domanda di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno morale. Alla base della decisione dei giudici di merito veniva posta l'omissione da parte del lavoratore di allegazione della documentazione relativa alla violazione delle misure di prevenzione idonee ad evitare il danno da parte del datore di lavoro e il fatto che l'articolo 2087 c.c. non prevede una responsabilità oggettiva e non può risolversi in un obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile. I Giudici di legittimità ritengono la sentenza della Corte d'Appello non rispettosa del dettato normativo e la cassano con rinvio ad altra Corte d'Appello per una nuova valutazione di merito, alla luce del criterio di ripartizione dell'onere della prova in forza del quale "incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo".
(Data: 19/01/2011 - Autore: L.S.)

Sentenza Cassazione Penale: la marcatura CE non esonera il datore di lavoro dalle responsabilità per mancanza dei requisiti di sicurezza della macchina.

La Cassazione Penale, Sezione Quarta, con la sentenza del 18 gennaio 2011, n. 1226, ha ancora una volta ribadito il proprio orientamento sul valore della marcatura CE e il rapporto tra questo e le responsabilità del datore di lavoro in relazione alla sicurezza delle macchine.

Nella fattispecie "l'imputato aveva introdotto nella sua azienda, e messo a disposizione dei suoi dipendenti, una macchina realizzata senza il rispetto delle norme antinfortunistiche, norme del cui assoluto ed integrale rispetto egli, quale datore di lavoro della parte lesa, e responsabile della sicurezza dell'ambiente di lavoro, avrebbe dovuto accertarsi, a nulla rilevando la marchiatura "CE" che non esonera da responsabilità, in ragione dell'accertata non conformità della macchina ai previsti requisiti di sicurezza.

Ancor meno può esonerare da responsabilità l'eventuale affidamento sulla notorietà e competenza tecnica del costruttore."

Infatti, ricorda la Cassazione, "l'imprenditore, invero, secondo quanto costantemente affermato da questa Corte, è, comunque, il principale destinatario delle norme antinfortunistiche previste a tutela della sicurezza dei lavoratori ed ha l'obbligo di conoscerle e di osservarle indipendentemente da carenze od omissioni altrui e da certificazioni pur provenienti da autorità di vigilanza: "il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza dell'ambiente di lavoro, è tenuto ad accertare la corrispondenza ai requisiti di legge dei macchinari utilizzati, e risponde dell'infortunio occorso ad un dipendente a causa della mancanza di tali requisiti, senza che la presenza sul macchinario della marchiatura di conformità "CE" o l'affidamento riposto nella notorietà e nella competenza tecnica del costruttore valgano ad esonerarlo dalla sua responsabilità (in termini, Sez. 4, n. 37060 del 12/6/2008 Ud. - dep. 30/09/2008 - Rv. 241020); "il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro e dunque anche quello di accertarsi che i macchinari messi a disposizione dei lavoratori siano sicuri ed idonei all'uso, rispondendo in casi di omessa verifica dei danni subiti da questi ultimi per il loro cattivo funzionamento e ciò a prescindere dalla eventuale configurabilità di autonome concorrenti responsabilità nei confronti del fabbricante o del fornitore dei macchinari stessi (in termini Sez. 4, n. 6280 del 11/12/2007 Ud. - dep. 08/02/2008 - Rv 238959)."

Dunque, "in altri termini, il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza.

Pertanto, non sarebbe sufficiente, per mandare esente da responsabilità il datore di lavoro, che non abbia assolto appieno il suddetto obbligo cautelare neppure che una macchina sia munita degli accorgimenti previsti dalla legge in un certo momento storico, se il processo tecnologico sia cresciuto in modo tale da suggerire ulteriori e più sofisticati presidi per rendere la stessa sempre più sicura".

E infine, "quanto all'addestramento del [lavoratore], i giudici di merito hanno accertato in punto di fatto che quest'ultimo non aveva ricevuto specifica formazione sul macchinario in argomento: orbene, tale omissione non può ritenersi neutralizzata dall'affidamento del lavoratore ad altro dipendente dotato di esperienza". (**AG**)

Inserto pubblicitario

Excel nella gestione dell'ufficio - Word nel lavoro d'ufficio - Internet e la posta elettronica.

2 sessioni d'aula di 5 ore per ciascun corso

A richiesta possono essere realizzati corsi presso gli Enti e le aziende che lo richiedano.
Ulteriori informazioni su www.s3opus.it

La quota di iscrizione a ciascuno dei corsi è di E. 300,00 + IVA (20% se dovuta).
Informazioni ed iscrizioni fax: 06.45498463 - e-mail: p.gentile@s3opus.it

In conformità all'art.13 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", si informa che i dati personali, inviati con eventuali e-mail o fax per la richiesta informazioni, saranno trattati, in base alle procedure di legge e secondo correttezza per solo uso interno.
Con l'invio di e-mail e/o fax l'utente autorizza l'uso dei dati personali ad esclusivo uso interno.

ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO

Quanto costa un'azienda carente in sicurezza? Te lo dice il software INAIL.

La Contarp e la Csa hanno messo a punto uno strumento che permette alle imprese di quantificare i costi legati a un infortunio (sia diretti che indiretti), consentendo alle imprese di comprendere meglio l'impatto non solo sociale, ma anche economico, del fare prevenzione. Avviata una sperimentazione con la Confapi di Reggio Emilia.

Quanto costa avere un'impresa carente dal punto di vista della prevenzione?

Anche al di là dell'aspetto naturalmente primario dell'impatto sulla salute dei lavoratori, da un punto di vista economico - sul bilancio Una sperimentazione di questo strumento è stata avviata di recente - grazie all'iniziativa di INAIL Emilia Romagna - all'interno delle aziende associate alla Confapi di Reggio Emilia. Obiettivo dell'intervento, appunto, è analizzare, non solo dal punto di vista sociale, ma anche da quello economico i benefici che - da ogni punto di vista - possono derivare dall'investire sulla salute dei lavoratori. Gli infortuni e le malattie professionali possono, infatti, comportare costi rilevanti per le aziende. Ma se questa è una realtà indiscutibile - in particolare per le piccole imprese, dove il peso finanziario degli incidenti sul lavoro può essere considerevole - tuttavia spesso non è comunque facile convincere i responsabili decisionali di quanto condizioni lavorative più salubri siano "redditizie". Ecco, allora, che un modo efficace per cambiare la situazione può essere proprio quello di effettuare stime economico-finanziarie, in grado di fornire dell'attività, dunque - questa carenza in cosa si traduce?

A cercare di fornire qualche valutazione in merito è stato lo studio congiunto che ha coinvolto le due consulenze dell'INAIL, la Contarp (Consulenza tecnica per l'accertamento rischi e prevenzione) e la Csa (Consulenza statistico attuariale) che, in stretta collaborazione, hanno portato a termine lo sviluppo di un software per il calcolo di questo tipo di costi aziendali.

Lo strumento permette, così, alla singola azienda di quantificare i costi legati all'accadimento di un infortunio, calcolando sia quelli diretti che quelli indiretti. Inoltre consente di analizzare i costi assicurativi e quanto l'azienda investe in prevenzione.

una visione realistica dei costi complessivi degli infortuni e insieme dei vantaggi derivanti dalla loro prevenzione.

Oltre a una stima più approfondita di tali fattori, il software messo a punto dalla Contarp e dalla Csa può anche fare una stima del risparmio economico che l'azienda potrebbe ottenere investendo in sicurezza. Il progetto, sottolineano i realizzatori "vuole essere uno strumento di ausilio ai datori di lavoro e al management aziendale per una più corretta conoscenza dei costi legati alla salute e sicurezza sul lavoro e vuole fornire anche una indicazione di massima delle somme a disposizione per il miglioramento delle condizioni di lavoro, affinché sia da stimolo a raggiungere i bassi livelli infortunistici delle aziende (del medesimo settore e dimensione) che hanno deciso di integrare la politica della sicurezza sul lavoro nella loro politica aziendale

(Red)

ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO

Cassazione Penale: Inidoneità di un preposto e mancanza di delega di funzione

Sez. 4, 04 gennaio 2011, n. 116 - Inidoneità di un preposto e mancanza di delega di funzione

L'imputato veniva ritenuto responsabile dell'infortunio perchè, nella sua qualità di datore di lavoro, aveva consentito che il dipendente lavorasse all'interno del raggio di azione dell'escavatore o comunque non aveva delegato a persona idonea i compiti relativi alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Ricorso in Cassazione - Rigetto.

"Gli elementi di fatto accertati e riferiti in precedenza valgono da soli ad escludere la fondatezza dei motivi proposti con il ricorso. In particolare l'inidoneità del preposto - e comunque il mancato accertamento del valido conferimento di una delega sulla sicurezza a persona idonea - consente di escludere che possa farsi riferimento al principio di affidamento e impone dunque di ritenere che gli obblighi di garanzia incombenti sul datore di lavoro fossero rimasti immutati e che la loro violazione vada a lui addebitata.

Quanto alla possibilità di configurare la condotta del lavoratore infortunato, certamente imprudente, come abnorme e dunque idonea a far ritenere interrotto il rapporto di causalità (art. 41 c.p., comma 2) basta rilevare che l'iniziativa, pur se autonomamente decisa, rientrava nelle mansioni svolte ed era finalizzata a rendere più agevole l'opera dell'escavatore per cui non è possibile affermarne l'imprevedibilità."

(Red)

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Cassazione: non è possibile riconoscere il danno esistenziale e quello morale in aggiunta al danno biologico se fondati sulle medesime motivazioni

Con la sentenza n. 1072/2011 la Cassazione ha deciso su un caso di infortunio sfociato nella morte del dipendente. La società datrice ha proposto ricorso per cassazione, impugnando le decisioni prese nei precedenti gradi di giudizio. La Suprema Corte conviene con la ricorrente sull'erronea contemporanea attribuzione alla vittima del danno biologico di natura psichica e di quello morale, fondata sul presupposto dell'accentuata ed intensa sofferenza psichica e fisica dell'infortunato nei giorni precedenti alla morte: la sofferenza psichica è da ritenersi rientrante nella sfera del danno biologico. Giudica erroneo anche il riconoscimento alla madre della vittima del danno esistenziale, causato dalla perdita dell'unico figlio nonché dell'unico familiare convivente, avendo questa già ottenuto il riconoscimento del danno morale soggettivo con la stessa motivazione. I giudici di legittimità hanno confermato quindi il risarcimento del danno biologico per intero, iure successionis, in misura del 100% - poiché assume preminente rilievo il lasso di tempo trascorso (quattro giorni) tra il sinistro e l'evento letale e la conseguente situazione di massima sofferenza psichica e fisica dell'infortunato nei giorni precedenti alla morte, da lui attesa lucidamente. Hanno invece negato il danno esistenziale e quello morale iure successionis, riconosciuti in prima istanza dal Tribunale di Crotone e in seconda dalla Corte d'Appello di Catanzaro, essendo essi duplicazione l'uno del danno morale iure proprio già riconosciuto e l'altro del danno biologico richiesto.
(Autore: L.S.)

SILAQ QUALITÀ AMBIENTE SICUREZZA **19/01/2011**

SISTRI: prorogato il termine di operatività al 31 maggio 2011

Il Ministro dell'Ambiente Prestigiacomo ha firmato il 22 dicembre scorso il Decreto Ministeriale che proroga anche l'entrata in vigore delle sanzioni relative al SISTRI. L'operatività del SISTRI è slittata al 1 giugno 2011, come stabilito dal Decreto del Ministero dell'Ambiente che è stato pubblicato sulla G.U. n. 302 del 28.12.2010. Il Decreto introduce modifiche ed integrazioni al decreto 17 dicembre 2009, recante l'istituzione del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti. Fino al 31 maggio 2011, pertanto, sarà ancora obbligatorio compilare il registro cartaceo di carico/scarico rifiuti e, durante il trasporto, il formulario di identificazione. Il decreto prevede inoltre la proroga al 30 aprile 2011 per la compilazione, con modalità ancora da definire, della denuncia MUD relativamente ai dati dell'anno 2010, mentre l'obbligo di denuncia MUD relativa ai dati dell'anno 2011 (rifiuti prodotti-smaltiti-trasportati-gestiti da gennaio a maggio 2011 ed annotati sulla documentazione cartacea) è da effettuarsi entro il 31 dicembre 2011. La proroga del termine di cui all'art. 12, comma 2, del D.M. 17 dicembre 2009 è estesa anche al nuovo adempimento che obbliga i trasportatori in conto proprio di rifiuti non pericolosi che non si sono iscritti (volontariamente) al SISTRI alla compilazione del registro di carico/scarico. Si avrà quindi tempo fino alla fine di maggio 2011 per la vidimazione del suddetto registro ad opera delle Camere di Commercio. Contestualmente alla firma del Decreto, è stato sottoscritto un Protocollo tra Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, Confindustria e Rete Imprese Italia (Casartigiani, CNA, Confartigianato, Confcommercio, Confesercenti). Con il predetto protocollo i firmatari confermano la validità del sistema SISTRI quale strumento di semplificazione amministrativa e di tutela della legalità ambientale, e di rilevazione dei dati sull'intera filiera dei rifiuti; gli stessi individuano un Comitato di indirizzo che dovrà monitorare lo stato di avanzamento del SISTRI, presentare suggerimenti per il migliore funzionamento del sistema e sensibilizzare gli operatori ancora inadempienti ad attenersi alle disposizioni normative.

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione: imputabile di omicidio colposo, insieme al datore, per omessa segnalazione dei fattori di rischio

Può profilarsi una responsabilità concorrente del responsabile del servizio di prevenzione e protezione nell'azienda per l'omessa segnalazione dei fattori di rischio e la mancata elaborazione delle procedure di sicurezza e di formazione/informazione dei lavoratori benché lo stesso non sia titolare di alcuna posizione di garanzia rispetto all'osservanza della normativa antinfortunistica, di cui è invece titolare il datore di lavoro. E' quanto emerge dalla sentenza n. 2814 del 27 gennaio 2011 con la quale la Corte di Cassazione ha affermato la possibilità di condanna per il reato di omicidio colposo a carico del Rspp, laddove l'incidente mortale del lavoratore si sia verificato per evidenti carenze dell'apparato prevenzionale e per l'utilizzo di metodi di lavoro pericolosi e non segnalati dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione.
(Autore: L.S.)

In libreria

Cinzia Frascheri
STRESS CORRELATO AL LAVORO
La valutazione del rischio secondo il dlgs 81/08

Da gennaio 2011 entra in vigore, per le aziende pubbliche e private, l'obbligo di valutare i rischi da stress lavoro-correlato, previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del dlgs 81/08 s. m. La valutazione deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni metodologiche approvate dalla Commissione consultiva permanente, di cui allo stesso decreto legislativo.
Diviene pertanto fondamentale che gli attori della prevenzione aziendale (datore di lavoro, Rspp, Rls/Rlst e medico competente) diano avvio alla valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, ciascuno nel rispetto del proprio ruolo.
Il tema, nuovo nel sistema della prevenzione e tra i fattori potenziali di rischio, deve essere puntualmente conosciuta e devono essere altrettanto chiare le fasi del percorso metodologico delineato dalle indicazioni vincolanti.
Questa guida fornisce un supporto operativo utile a trasformare un obbligo normativo in opportunità. Si tratta non solo di eliminare o ridurre il rischio, ma di svolgere un'analisi accurata dell'organizzazione del lavoro nelle diverse realtà produttive, per migliorarne le condizioni e puntare al raggiungimento di un consolidato livello di benessere lavorativo.
La guida riporta i testi legislativi sullo stress lavoro-correlato illustrati e commentati, e pone anche in evidenza gli aspetti di maggior rilievo sul piano contrattuale, strategico e gestionale
.

disponibile a fine febbraio 2011

Cinzia Frascheri è responsabile nazionale CISL per la Salute e sicurezza sul lavoro.

Ergonomia nel lavoro che cambia

A cura di A. Sacco, F.P. Arcuri
Autori: A. Sacco, C. Venturato, E. Occhipinti, E. Cordaro, G. M. Mattia, G. Feigusch, F. P. Arcuri. Edizioni Palinsesto, Roma, 2010 - ISBN: 978 88 96416 04 4
Prezzo di copertina: € 15,00
Lo scopo del volume è quello di offrire attraverso una disamina delle problematiche ergonomiche attuali, gli strumenti concettuali e metodologici per la comprensione dei fenomeni emergenti per la promozione della salute negli ambienti di lavoro.
Il volume ripercorre in modo aggiornato i contenuti trattati nel Convegno "L'Ergonomia nel lavoro che cambia" realizzato a Roma il 22 maggio 209 dalla Sezione Lazio della Società Italiana di Ergonomia e da S3 Opus, a conclusione della IV edizione del Vocational Master "Ergonomia e Fattori Umani".

Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

di Francesca Arcuri Edizioni Palinsesto, Roma - ISBN: 978-88-96416-02-0
Costo: 14€ (e-book)
Ogni anno sono migliaia i casi di vittime sui luoghi di lavoro ed il fenomeno non accenna a diminuire. Per questo è fondamentale conoscere cosa prevede la legge a riguardo, fare il punto sui rischi specifici della propria attività e attuare tutte le adeguate procedure di prevenzione.
L'e-book Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro nasce come strumento di supporto ad una necessaria conoscenza in tema di rischi e danni da lavoro e delle modalità di risoluzione degli stessi, a partire dagli obblighi previsti dalla normativa vigente. Con l'emanazione dal D.Lgs n. 81/2008 tali obblighi si sono infatti notevolmente ampliati e con essi è aumentato anche il rischio di incorrere in errori e, talvolta, in sanzioni.
L'e-book è aggiornato alla luce del decreto correttivo D.Lgs. 106/2009 di modifica del D.Lgs. 81/2008.

Newsletter mensile di S3 Opus Srl

Redazione:

Felice Paolo Arcuri, Francesca Arcuri, Tiziano Bellumori, Cinzia Ciacia, Lorenzo Gentile, Paolo Gentile

Tel.: 06.69190426 - Fax: 06.62209383 - E-mail: info@s3opus.it - www.s3opus.it

Le iniziative
di S3 Opus

S3 Opus sta realizzando assieme Inail Lazio, ADM Form e alla Fondazione I-CSR una indagine finalizzata a verificare l'interesse di aziende pubbliche e private verso il tema della sicurezza di genere e la disponibilità a sperimentare e poi ad adottare una metodologia di valutazione dei rischi, sensibile al genere. L'obiettivo del lavoro consiste nel mettere a punto una metodologia e gli strumenti di indagine e le relative linee guida per il loro corretto utilizzo. Ciò anche al fine di mettere le aziende pubbliche e private in condizione di adempiere a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Inoltre, attraverso l'indagine, si vogliono individuare buone prassi da diffondere e far conoscere. Partecipa anche tu all'indagine compilando il questionario on line scaricabile dal sito di S3 Opus.

Energie rinnovabili nelle costruzioni: piano seminariale gratuito

Roma, 7 Marzo - 16 Maggio 2011

Energie rinnovabili nelle costruzioni è un programma formativo finanziato da Fondoprofessioni su proposta della sezione territoriale di Roma di Federarchitetti e della società S3 Opus, finalizzato allo sviluppo di conoscenze specialistiche e aggiornate in materia di energie rinnovabili e alternative, nonchè all'approfondimento degli aspetti economici e degli incentivi previsti per il settore.
La partecipazione al programma è del tutto gratuita e riservata esclusivamente ai dipendenti degli studi professionali e delle aziende che siano già iscritte o che si iscriveranno a Fondoprofessioni entro Febbraio 2011.
I seminari si terranno presso la sede di Confedertecnica, viale Pasteur n. 66 - Roma.

Programma:
07 Marzo 2011: "Energie rinnovabili: prospettive di sviluppo nel settore delle Costruzioni"
14 Marzo 2011: "Le nuove tecnologie per i risparmio energetico"
21 Marzo 2011: "Le energie rinnovabili nei diversi usi industriale e residenziale"
28 Marzo 2011: "Il solare termico"
04 Aprile 2011: "Gli impianti fotovoltaici"
11 Aprile 2011: "Le pompe di calore e le sonde geotermiche"
18 Aprile 2011: "L'utilizzo delle biomasse"
02 Maggio 2011: "Prestazioni energetiche negli edifici"
09 Maggio 2011: "Aspetti economici e incentivi del settore"
16 Maggio 2011: "Salute e sicurezza nelle Costruzioni"

Master, Corsi e Seminari di prossimo avvio

Roma, 11 Febbraio - 29 Marzo 2011: "Tecniche di animazione e gestione in ambiente scolastico"
Roma, 14 Febbraio - 26 Maggio 2011: "Operatore della promozione e accoglienza turistica"
Roma, 14 Febbraio - 04 Maggio 2011: "Amministratore di condominio"
Roma, 15 Febbraio - 15 Aprile 2011: "Addetto al controllo di attività di intrattenimento e spettacolo"
Roma, 01 Marzo - 31 Maggio 2011: "Amministrazione del personale, paghe e contributi"
Roma, 09 Marzo - 11 Marzo 2011: "Valutazione dello stress lavoro-correlato"
Roma, 09 Febbraio - 23 Febbraio 2011: "Sicurezza e rischi del lavoro per addetti ai servizi di assistenza"
Roma, 17 Marzo - 24 Marzo 2011: "Integrazione culturale per il personale della scuola dell'infanzia"