Rassegna Stampa

Redazione a cura di Paolo Gentile

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.

La centralità della valutazione dei rischi nella prevenzione.

Una corretta valutazione del rischio è l'elemento centrale di prevenzione sia degli infortuni sul lavoro, sia delle malattie professionali. Il D.Lgs. 81/2008 sottolinea le responsabilità dei Datori di lavoro e degli RSPP in caso di inadeguata valutazione dei rischi, da parte nostra abbiamo sottolineato in diverse occasioni l'importanza della partecipazione dei lavoratori al processo di valutazione dei rischi, ultima occasione l'editoriale del n.6 di RSPP dal titolo "se la forma prevale sulla sostanza" dove mettevamo in guardia da un'impostazione burocratica della sicurezza, più preoccupata di produrre documentazione che realizzare un efficace sistema di prevenzione.

Cosa prevedono le norme. Il D.Lgs.81/2008 dedica la sezione II, composta da tre articoli 28, 29 e 30, alla valutazione dei rischi.

L'art.28 si occupa dell'oggetto della valutazione dei rischi anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze e/o dei preparati chimici impiegati oltreché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, specificando che deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui cita anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il Documento di Valutazione del Rischio, redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento da parte dei diversi attori del servizio di prevenzione e protezione (Datore di lavoro, RSPP, RLS/RLST, MC) e deve contenere:

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione;

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

L'art. 29 chiarisce le modalità di effettuazione della valutazione dei rischi.

Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il DVR, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente ove previsto.

La valutazione viene realizzata previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di

modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la
necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.
L'art. 30 dedicato ai modelli di organizzazione e di gestione recita:
Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni (D.Lgs. 231/2001) deve assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione
conseguenti;
c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
Questo modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione
dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra indicate.
Deve prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo
a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.
Fin qui una descrizione di quanto previsto, a cui c'è poco da aggiungere, una sola considerazione che non ci stancheremo di ripetere: riteniamo si debba nella valutazione e redazione del DVR, passare dalla consultazione dei RLS/RLT prevista all'art.29 alla più ampia partecipazione e diffusione dei lavoratori.

Paolo Gentile

Inserto pubblicitario

Realizziamo la 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 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.

Rep. n. 20110701 **Audizione della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione alla "Commissione Tofani" del Senato (Commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche")**

La CIIP ha presentato, tra le altre, le proposte e ipotesi di:
- stabilire i requisiti obbligatori: titoli ed esperienza,
- differenziare i formatori tra qualificati e formati,
- introdurre un "elenco dei "formatori qualificati" a rilevanza pubblica,
- definire di aree didattiche ove possano operare i formatori qualificati.

Rep. n. 20110702 **Regolazione del rischio, dolo eventuale e sicurezza del lavoro. Note a margine del caso Thyssen del Prof. Gabriele Marra, Università di Urbino "Carlo Bo".**

Rep. n. 20110703 **Sicurezza elettrica e manutenzione.**

articolo dell'Ing. Mazzeranghi

Può sembrare una contraddizione di termini parlare di valutazione del rischio elettrico in relazione alle attività di manutenzione; infatti i lavori elettrici, fra cui a pieno titolo rientra la manutenzione elettrica, sono una delle tematiche più trattate dalle norme. Eppure le norme non risolvono la questione, perché fra tanti spunti utilissimi per gestire la sicurezza non possono individuare quello più idoneo ad un determinato contesto. Potremmo affermare: il rischio elettrico è sempre quello ma il contesto cambia, e col contesto cambiano le misure di sicurezza da adottare. E per scegliere le misure e valutarne la idoneità lo strumento non può che essere la valutazione del rischio.

Rep. n. 20110704 **Lista di controllo per le attrezzature di lavoro.**

La marcatura CE e la dichiarazione di conformità sono importanti, ma non danno la garanzia assoluta che una macchina sia effettivamente conforme alle norme di sicurezza.
Quindi, è nell'interesse del datore di lavoro verificare ogni attrezzatura di lavoro prima della sua messa in servizio e documentare la consegna alla produzione.

Rep. n. 20110705 **Il lavoro nel "sistema rifiuti" rischi per la salute**

Il n.13 della newsletter dell'INCA propone un tema molto interessante.

NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile

Iniziamo con questo numero la pubblicazione di una nuova rubrica che per iniziare, con diverse puntate, prenderà in rassegna il D.Lgs.81/2008 per analizzarne il contenuto e cercare di renderlo di semplice comprensione anche ai non addetti ai lavori. Crediamo che la semplificazione aiutando ad una maggiore comprensione possa attivare una maggior partecipazione e di conseguenza una maggiore protezione dai rischi e danni da lavoro.

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Finalità

Il d.lgs.81/08 realizza il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo.

Le disposizioni del d.lgs. 81/08 riguardanti ambiti di competenza legislativa delle Regioni a statuto speciale e Province autonome, si applicano, nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato dove ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore delle norme eventualmente emanate dalle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome.
Gli atti, i provvedimenti e gli adempimenti attuativi del Decreto sono effettuati nel rispetto dei principi della privacy.
Indipendentemente dal loro valore prescrittivo, le norme in esso contenute rappresentano un modello organizzativo da applicare per garantire la prevenzione il mantenimento della sicurezza dai danni e rischi da lavoro.

Articolo 2 – Definizioni

«**Lavoratore**»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.
Viene equiparato al lavoratore:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;
- l'associato in partecipazione[1];
- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento[2] promossi al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione;
- i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile;
- i lavoratori socialmente utili[3].

«**Datore di lavoro**»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
Nelle pubbliche amministrazioni[4] per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

«**Azienda**»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato.

«**Dirigente**»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

[1] Le norme che regolano i contratti di associazione in partecipazione sono regolati dall'articolo 2549 e seguenti del Codice civile.
[2] I tirocini formativi e di orientamento sono regolamentati dall'art. 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 e da specifiche disposizioni delle Leggi regionali.
[3] I lavori socialmente utili sono regolati dal Decreto Legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni.
[4] Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale. (art.1, comma 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

«**Preposto**»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

«**Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)**»: persona designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, in possesso di specifiche capacità e requisiti professionali.

«**Addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP)**»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali facente parte del servizio di prevenzione e protezione.

Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.
Per lo svolgimento delle funzioni è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di attestati di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione:

- adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative;
- in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato;
- di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

I corsi indicati devono rispettare determinati requisiti[5] e sono organizzati dai soggetti indicati nell'art.32 del d.lgs.81/08 e nell'Accordo 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.
Possono svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio previsto, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 dopo aver frequentato con profitto i corsi indicati.
Coloro che sono in possesso di particolari lauree, indicate nel citato art.32, sono esonerati dalla frequenza ai "corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative". Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.
I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'Accordo Stato-Regioni.
Nei casi di cui il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

«**Medico competente (MC)**»: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali previsti all'art.38 ed inserito nell'elenco nazionale dei medici competenti in materia di tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro, tenuto presso l'Ufficio II della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero del lavoro[6]:
- specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;

[5] Accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

[6] Istituito con Decreto 4 marzo 2009 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 146 del 26 giugno 2009, l'Ufficio II della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ne cura anche l'aggiornamento. Il Ministero del lavoro effettuerà, con cadenza annuale, verifiche dei requisiti e dei titoli autocertificati.

- *laureati in medicina e chirurgia che, alla data del 15 agosto 1991 abbiano svolto l'attività di medico del lavoro per almeno 4 anni*[7];
- specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale;
- con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia *di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.*

I medici con specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale, sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca di concerto con il *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali*. Ovvero qual'ora alla data di entrata in vigore del Decreto 81/08, svolgevano attività di medico competente o abbiano dimostrato di avere svolto tale attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni.
Per lo svolgimento delle funzioni di MC è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina[8]. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".
Il MC collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente Decreto;

«**Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

«**Servizio di prevenzione e protezione dai rischi**»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

«**Sorveglianza sanitaria**»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

«**Prevenzione**»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

«**Salute**»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

«**Sistema di promozione della salute e sicurezza**»: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

«**Valutazione dei rischi**»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

«**Pericolo**»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

«**Rischio**»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

«**Unità produttiva**»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

[7] Art.55 del Decreto Legislativo 15 agosto 1991, n. 277.
[8] Decreto Legislativo 19 giugno 1999, n. 229

«**Norma tecnica**»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria.

«**Buone prassi**»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL[9]), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici costituiti a livello territoriale[10], validate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali[11], previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione.

«**Organismi paritetici**»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per:

- la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti collettivi di riferimento.

«**Linee guida**»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

«**Formazione**»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

«**Informazione**»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.

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

«**Modello di organizzazione e di gestione**»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza,[12] idoneo a prevenire i reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro[13].

«**Responsabilità sociale delle imprese**»: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

---

[9] La legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione con modificazioni del D.L. 78/2010, prevede l'attribuzione all'INAIL delle funzioni già svolte dall'ISPESL.
[10] Art.51 D.Lgs.81/08.
[11] Art.6 D.Lgs.81/08.
[12] Art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
[13] Articoli 589 e 590 del Codice penale.

Approfondendo... sul web

Condannati in primo e secondo grado il Direttore Generale, l'Amministratore Delegato, il Responsabile della Produzione, il Capo Macchina della Linea Filatura e RSPP ricorrono tutti in Cassazione. La Cassazione rigetta con sentenza 24 maggio 2011, n. 20576

La Suprema Corte ha affermato i dirigenti diretti destinatari della normativa antinfortunistica, che non possono essere considerati esenti dalla responsabilità per la delega conferita all'ing. V. per la redazione del documento aziendale sulla valutazione dei rischi, in quanto, come ripetutamente affermato dalla giurisprudenza di questa Corte opportunamente richiamata nella sentenza impugnata, la responsabilità penale diretta del datore di lavoro, e dei dirigenti ad esso assimilati, non è affatto esclusa per la sola designazione di un responsabile per la sicurezza in quanto essi rispondono anche della eventuale manchevolezza del piano stesso sotto forma di una colpa in eligendo.
A tale riguardo vale considerare che diviene anche irrilevante il dedotto comportamento della vittima che avrebbe rotto il nesso di causalità fra il comportamento dell'imputato e l'evento, in quanto è motivatamente ritenuta decisiva l'inadeguarezza del piano di sicurezza, la valutazione dei rischi e la mancanza delle condizioni di sicurezza della macchina."
L'accusa consisteva nell'aver consentito, e comunque non impedito, che all'interno dello stabilimento della azienda S.p.a. fosse installato ed utilizzato un impianto di produzione composto da più macchine per la produzione di film trasparente (propilene ad uso alimentare), prodotto che viene raccolto da un "gruppo avvolgitore" privo dei dispositivi di sicurezza imposti dalla legge al fine di evitare contatti accidentali tra parti del corpo dei lavoratori addetti al macchinario e gli organi in movimento.
Gli imputati avevano proceduto ad un'erronea valutazione dei rischi e ad un conseguente errato documento di valutazione dei rischi.
Leggi l'intera sentenza sul sito
http://olympus.uniurb.it
(Pa-Ro)

Cassazione: il lancio dello stipendio sulla scrivania non è mobbing.

"Per mobbing si intende una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisio-psichico e del complesso della sua personalità". Sulla base di tale principio la Corte di Cassazione, con sentenza n. 12048 del 31 maggio 2011, ha rigettato il ricorso di una lavoratrice ritenendo corretta la motivazione dei giudici di Appello che avevano preso in esame l'insieme dei comportamenti del datore di lavoro, dedotti come lesivi, escludendone ogni intento persecutorio o emulativo e osservando che gli unici episodi, comunque marginali ed isolati, rispetto ai quali poteva essere espresso un giudizio di biasimo (lancio dello stipendio sul tavolo, consegna della retribuzione in un sacco di monetine), non erano sufficienti al raggiungimento della prova di un atteggiamento emarginante, discriminatorio o persecutorio nei confronti della dipendente.
(L.S.)

Newsletter mensile di S3 Opus Srl

Redazione: Felice Paolo Arcuri, Francesca Arcuri, Tiziano Bellumori, Cinzia Ciacia, Lorenzo Gentile, Paolo Gentile
Tel.: 06.69190426 - Fax: 06.45498463 - E-mail: svs@s3opus.it - www.rs-comunicazione.it
I numeri arretrati sono disponibili nello spazio web dedicato

Corte di Giustizia UE: il rumore va misurato senza DPI. Esposizione a 85 dB(A) impone misure di riduzione.

Importante sentenza della Corte di Giustizia in merito alla misurazione del rumore senza l'utilizzo dei DPI (Sez. 7, 19 maggio 2011 procedimenti riuniti C-256/10 e C-261/10 – Direttiva 2003/10/CE – Valori di esposizione – Rumore – Protezione dell'udito)
Il livello di esposizione giornaliera al rumore superiore agli 85 dB(A) va misurato senza tenere conto dei DPI. Anzi il datore di lavoro ha l'obbligo di applicare un programma di misure tecniche o organizzative volte a ridurre tale esposizione al rumore a un livello inferiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dei DPI.
La direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 6 febbraio 2003, 2003/10/CE, sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (rumore) (diciassettesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 20 giugno 2007, 2007/30/CE, dev'essere interpretata nel senso che un datore di lavoro nella cui impresa il livello di esposizione giornaliera dei lavoratori al rumore è superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto degli effetti dell'utilizzo di dispositivi individuali di protezione dell'udito, non adempie agli obblighi derivanti da tale direttiva mettendo semplicemente a disposizione dei lavoratori siffatti dispositivi di protezione dell'udito che consentono di ridurre l'esposizione giornaliera al rumore al di sotto degli 80 dB(A), poiché tale datore di lavoro ha l'obbligo di applicare un programma di misure tecniche o organizzative volte a ridurre tale esposizione al rumore a un livello inferiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito.
La direttiva 2003/10, come modificata dalla direttiva 2007/30, dev'essere interpretata nel senso che non impone a un datore di lavoro – per il solo fatto di non avere applicato un programma di misure tecniche o organizzative volte a ridurre il livello di esposizione giornaliera al rumore – di versare un'indennità salariale ai lavoratori che siano esposti a un livello di rumore superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito.
Tuttavia, il diritto nazionale deve prevedere adeguati meccanismi atti a garantire che un lavoratore esposto a un livello di rumore superiore agli 85 dB(A), misurato senza tenere conto dell'effetto dell'utilizzo di dispositivi individuali di protezione dell'udito, possa pretendere il rispetto, da parte del datore di lavoro, degli obblighi preventivi previsti all'art. 5, n. 2, di tale direttiva.
(Pa-Ro)

Scavi e movimentazione terre: messa in sicurezza, modalità operative e PSC

Il Coordinamento Tecnico Provinciale di Verona, su proposta dello SPISAL (Servizio Prevenzione Igiene Sicurezza Ambienti di Lavoro), ha pubblicato un lavoro di ricerca sulle tecniche di scavo e movimentazione terre e sugli aspetti legati alla sicurezza.
Le informazioni contenute sono un utile supporto per la redazione del PSC (Piano di Sicurezza e Coordinamento), nel quale è necessario definire le modalità di messa in sicurezza dello scavo, corredando il documento con elaborati grafici e tavole esplicative.
Lo studio è stato impostato sull'edilizia civile (villette a schiera e piccoli condomini), individuando le seguenti lavorazioni:
- scavi con sbancamento e splateamento per nuove costruzioni;
- scavi in trincea per la posa di tubazioni e/o sottoservizi in genere.

Il documento individua i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori legati alla tecnica di scavo.
Viene descritto, inoltre, come mettere in sicurezza il fronte di scavo, anche attraverso tecniche alternative, quali:
- reti di trattenuta;
- spritz-beton;
- palancole;
- diaframmi;
- micropali;
- muri prefabbricati.

Per ogni tipo di sistemazione del fronte di scavo è stata realizzata una tabella riportante: la metodologia di esecuzione, le attrezzature utilizzate, le fasi di esecuzione dell'intervento e gli indici di attenzione sulla soluzione.
Clicca qui per scaricare la pubblicazione

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Infortunio sul lavoro: il direttore dei lavori non è responsabile del mancato rispetto della normativa anti infortunistica da parte dell'appaltatore.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 11757 del 27 maggio 2011, ha affermato che "in tema di appalto, è di regola l'appaltatore che risponde dei danni provocati a terzi ed eventualmente anche dell'inosservanza della legge penale durante l'esecuzione del contratto, attesa l'autonomia con cui egli svolge la sua attività nell'esecuzione dell'opera o del servizio appaltato, organizzandone i mezzi necessari, curandone le modalità ed obbligandosi a fornire alla controparte l'opera o il servizio cui si era obbligato, mentre il controllo e la sorveglianza del committente si limitano all'accertamento e alla verifica della corrispondenza dell'opera o del servizio affidato all'appaltatore con quanto costituisce l'oggetto del contratto". Perchè, quindi, possa configurarsi la responsabilità del committente è necessario che questi, esorbitando dalla mera sorveglianza sull'opera oggetto del contratto, abbia esercitato una concreta ingerenza sull'attività dell'appaltatore al punto da ridurlo al ruolo di mero esecutore. Sulla base di tali principi la Suprema Corte, nel caso di specie, ha ritenuto la decisione della Corte di merito - che giudicava il direttore dei lavori corresponsabile dell'infortunio occorso ad un lavoratore, al pari del direttore del cantiere, per non aver adeguatamente esercitato i suoi compiti di sorveglianza e controllo - basata su un errore di diritto in quanto disapplica i principi enunciati dai giudici di legittimità ed in particolare quello secondo cui "la responsabilità del committente nei riguardi dei terzi risulta configurabile solo allorquando si dimostri che il fatto lesivo sia stato commesso dall'appaltatore in esecuzione di un ordine impartitogli dal direttore dei lavori o da altro rappresentante del committente stesso - tanto che l'appaltatore finisca per agire quale nudus minister privo dell'autonomia che normalmente gli compete -, ovvero quando si versi nella ipotesi di culpa in ergendo, la quale ricorre qualora il compimento dell'opera o del servizio siano stati affidati ad un'impresa appaltatrice priva della capacità e dei mezzi tecnici indispensabili per eseguire la prestazione oggetto del contratto". (L.S.)

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Cassazione: violazione normativa antinfortunistica su ponteggi. C'è responsabilità anche se lavoratore cade da meno di due metri.

Con la sentenza n. 23270 depositata il 9 giugno 2011 la Corte di Cassazione ha stabilito che, in tema di infortuni sul lavoro, ai fini dell'applicabilità delle specifiche norme di prevenzione contro gli infortuni (di cui agli articoli 36, comma primo, 37 comma primo e 38 comma terzo del Dpr 7 gennaio 1956 n. 164), si deve tener conto esclusivamente dell'altezza complessiva dell'intero ponteggio e non già anche del punto in cui il lavoratore si trova realmente nel corpo dei lavori. Ne consegue che le violazioni di tali prescrizioni da parte dei destinatari, costituiscono - se in nesso causale con l'evento - specifici elementi di colpa nei reati contro l'incolumità personale (lesioni o omicidio colposo) e integrano l'aggravante speciale della violazione della normativa antinfortunistica, anche se il lavoratore, al momento dell'infortunio si trovi su una parte del ponteggio ad un'altezza inferiore a due metri dal suolo. Con questa pronuncia la Corte di Cassazione ha confermato la condanna ai danni del datore di lavoro e il caposquadra dei lavori per il reato di cui all'art. 590, comma 3 (lesioni personali colpose in violazione della disciplina sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro) in quanto gli imputati violavano precise norme antinfortunistiche poiché il montaggio del battello era avvenuto senza la sorveglianza di un preposto, i pioli non potevano essere usati come scala verticale in quanto i traversi erano posti ad una distanza superiore a quella massima consentita, non esistevano adeguate protezioni atte ad impedire la caduta degli operai e non erano state utilizzate le misure di sicurezza. Inoltre, il comportamento del lavoratore non poteva essere ritenuto eccezionale ed imprevedibile. La Condanna dei giudici territoriali è stata così confermata anche dai giudici di ultima istanza.
(Luisa Foti)

Progetto "Conciliazione tra famiglia e lavoro"

Il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri eroga contributi in favore di aziende del settore privato e di aziende ospedaliere, universitarie, aziende sanitarie locali che intendano realizzare azioni positive orientate alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Cassazione: condannato per minacce e ingiuria il datore di lavoro che si rivolge al dipendente con l'espressione "ti farò schiattare"

La dipendente rifiuta di sottoscrivere una lettera di dimissioni e il datore di lavoro le prospetta un trattamento sistematicamente vessatorio pronunciando le espressioni "sei una vergognosa" e "ti farò schiattare". La Corte di Cassazione, nella sentenza n. 22816 dell'8 giugno 2011, in merito alla rilevanza penale di tali espressioni, precisa che, contrariamente a quanto sostenuto dal datore di lavoro - secondo il quale l'espressione utilizzata non poteva costituire reato di minaccia visto il significato incerto del verbo "schiattare"-, "l'espressione «ti farò schiattare» non solo è di uso comune ma è riportata su tutti i dizionari della lingua italiana con l'inequivoco significato «ti farò crepare»". Confermata, quindi, la condanna per il datore di lavoro già pronunciata dal giudice di merito, ritenendo fondate le prove portate dall'impiegata, cioè un foglio spiegazzato sul quale era vergata una lettera di dimissioni non sottoscritta e la testimonianza di una sua collega che aveva assistito alla discussione. (L.S.)

Confermata la Responsabilità di un datore di lavoro per infortunio a un dipendente con mansioni di cuoco, che - non dotato di scarpe antiscivolo - riportava gravi lesioni, scivolando sul pavimento della cucina della trattoria gestita dall'imputato mentre.

Confermata la Responsabilità di un datore di lavoro per infortunio a un dipendente con mansioni di cuoco, che - non dotato di scarpe antiscivolo - riportava gravi lesioni, scivolando sul pavimento della cucina della trattoria gestita dall'imputato mentre riempiva la lavastoviglie servendosi di una pentola d'acqua bollente.
La Cassazione penale, con sentenza 07 giugno 2011, n. 22541, rigetta il ricorso del datore di lavoro condannato in primo e secondo grado.
La Suprema Corte afferma che, con argomentazioni del tutto condivisibili e strettamente ancorate ad una congrua e perspicua valutazione delle risultanze istruttorie, la Corte d'appello di Trieste ha legittimamente ritenuto, sulla base del dato certo costituito dalla localizzazione delle ustioni riportate dalla parte offesa, in special modo nelle parti anteriori del busto, degli arti superiori e dell'addome nonché alle natiche ed al volto, come attestato nel certificato stilato dal medico del pronto soccorso, che comunque il cuoco si fosse procurato le ustioni cadendo a terra e che concausa determinante dell'infortunio fosse il fatto che il pavimento della cucina era, in quel momento, bagnato; ciò anche in base al dato di comune esperienza che una siffatta eventualità si possa verificare nella cucina di un ristorante, non foss'altro che per la produzione rilevante di vapor d'acqua.
Entrambi i giudici di merito con motivazione non contestabile, hanno giudicato inattendibili i testi a discarico.
Ovviamente il non aver dotato il cuoco di calzature antisdrucciolevoli, dotate di indubbia valenza antinfortunistica in relazione alle mansioni svolte in ambiente scivoloso, integra un'omissione colposamente rilevante fin dal momento della costituzione del rapporto di lavoro, a nulla rilevando quindi la circostanza del controllo personalmente non esercitato sul dipendente dal datore di lavoro, il giorno del fatto.
Ove a tale precetto - dettato in generale, a tutela dell'incolumità del lavoratore dipendente - l'imputato avesse prestato osservanza, l'evento - pacificamente prevedibile ed evitabile attese le condizioni in cui la parte offesa era tenuta a svolgere le proprie mansioni - sarebbe stato scongiurato.
Pacifica quindi la sussistenza del nesso di causa, correttamente ribadita dai Giudici di merito.
Fonte Olympus.it

Sulla individuazione del mobbing nella pubblica amministrazione

La condotta di mobbing del datore di lavoro deve essere provata dal dipendente ed in ogni caso determinati comportamenti non possono essere qualificati come mobbing se è dimostrato che vi è una ragionevole e alternativa spiegazione. A cura di G.Porreca.

Tribunale Amministrativo Regionale Puglia Bari Sezione I - Sentenza n. 528 del 31 marzo 2011 (u. p. 23 febbraio 2011) - Pres. Allegretta – Est. Cocomile– D. P. R. contro P. A..

Commento a cura di G. Porreca.

Perché sia configurato un mobbing è necessaria la sussistenza di una concorrenza di elementi quali a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore e d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio. E' quanto emerge dalla lettura di questa sentenza della Sezione I del Tribunale Amministrativo Regionale Bari Puglia. Va pertanto esclusa, sostiene il T.A.R. la ricorrenza di una condotta mobbizzante quando la valutazione complessiva dell'insieme delle circostanze addotte e accertate nella loro materialità, pur se idonea a palesare elementi e episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro.

In particolare, la condotta di mobbing dell'Amministrazione pubblica datrice di lavoro, consistente in comportamenti materiali o provvedimentali contraddistinti da finalità di persecuzione e di discriminazione deve essere provata dal dipendente ed in ogni caso determinati comportamenti non possono essere qualificati come mobbing se è dimostrato che vi è una ragionevole e alternativa spiegazione.

Il caso

Un ufficiale ha citato in giudizio l'amministrazione militare di appartenenza chiedendo un risarcimento per danno patrimoniale e non patrimoniale derivante da condotte di mobbing asseritamente poste in essere nei suoi confronti da colleghi e da superiori gerarchici nel corso di innumerevoli anni di servizio. Il ricorrente ha messo in evidenza alcuni episodi a suo dire sintomatici di una condotta mobbizzante mentre l'amministrazione di appartenenza resistente ha negato qualsiasi comportamento mobbizzante facendo presente che nei confronti dell'ufficiale non ha messo in atto alcun demansionamento, che lo stesso ha ottenuto una nuova sede di lavoro nonché un incarico previsto per il ruolo ed il grado da lui rivestito ed ancora che lo stesso è stato sottoposto a numerose visite mediche che hanno attestato la sua idoneità al servizio, che l'ufficiale aveva presentate innumerevoli istanze al fine del conferimento con i propri superiori tutte accolte e che pertanto non vi era alcun elemento da far pensare ad una condotta di mobbing.

Il ricorso e le decisioni del Tribunale Amministrativo Regionale

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Puglia, sede di Bari, ha però respinto il ricorso sostenendo che "la regola generale dell'onere probatorio, secondo cui spetta a chi agisce in giudizio indicare e provare i fatti su cui fonda la pretesa avanzata, trova infatti integrale applicazione nel giudizio risarcitorio, nel quale non ricorre quella diseguaglianza di posizioni tra amministrazione e privato che giustifica nel giudizio di legittimità l'applicazione del principio dispositivo con metodo acquisitivo" (Consiglio di Stato, Sez. IV, 7 luglio 2008, n. 3380) ed ancora che "L'azione risarcitoria non è soggetta alla regola del principio dispositivo con metodo acquisitivo, bensì al principio dell'onere della prova (artt. 2697 c.c. e 115 c.p.c.) in quanto inerente a processo avente ad oggetto diritti (risarcitori); ed invero, trattandosi di giudizio che verte principalmente sull'esistenza delle condizioni perché un danno possa ritenersi ingiusto, occorre innanzitutto la prova della sua esistenza e del suo ammontare, consistente nella verifica positiva degli specifici requisiti e, in particolare, nell'accertamento di una effettiva lesione alla propria posizione giuridica soggettiva tutelata ovvero la violazione della norma giuridica che attribuisce la protezione a tale interesse" (Consiglio di Stato Sez. IV, 21 aprile 2009, n. 2435)."Spetta alle parti" , ha quindi proseguito il T.A.R., "l'onere di fornire gli elementi di prova che siano nella loro disponibilità riguardanti i fatti posti a fondamento delle domande e delle eccezioni." …

Inserto pubblicitario

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO – OFFICE AUTOMATION

Excel nella gestione dell'ufficio.
Roma 5-6 settembre 2011
2 sessioni d'aula di 5 ore

Word nel lavoro d'ufficio.
Roma 12-13 settembre 2011
2 sessioni d'aula di 5 ore

Internet e la posta elettronica.
Roma 19-20 settembre 2011
2 sessioni d'aula di 5 ore

Seminari attivabili a richiesta presso gli Enti e le aziende che lo richiedano.
La quota di iscrizione a ciascun seminario 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.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO LINEE OPERATIVE PER LE PICCOLE IMPRESE

Questa linea operativa deriva dalla proposta metodologica per la valutazione del rischio stress del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro dell'ISPESL di aprile 2010.
Ha lo scopo di assistere le imprese di piccole dimensioni nell'adempimento normativo della valutazione dello stress.
La linea operativa è rivolta alle piccole imprese con meno di 30 lavoratori e prevede la possibilità di utilizzare una unica chek list, revisionata per le realtà produttive a minor complessità organizzativa.
La proposta non esclude la possibilità di utilizzare altri strumenti d'indagine purché coerenti con le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
La proposta metodologica e lo strumento è pubblicato sul sito.

Cassazione Penale, Sez. 4, 09 giugno 2011, n. 23292 - Sub appalto e morte di un lavoratore.

Responsabilità del direttore del reparto di acciaieria colata continua di una spa, munito dal 23 aprile 2003 di specifica delega agli adempimenti in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, dell'amministratore unico e legale rappresentante di una s.r.l, sub appaltatrice dei lavori commissionati dalla s.p.a, e di un operaio dipendente di quest'ultima, per infortunio mortale di un dipendente della srl (L.) operante all'interno dello stabilimento della spa.
La vittima, alla guida di un carrello elevatore, durante le operazioni di trasporto di materiale dal parco rottame ai reparti di produzione, invece di eseguire il percorso esterno allo stabilimento, come prescritto, passava attraverso il reparto fossa (ove viene eseguita la colata dell'acciaio ed i lingotti fusi trasportati su carri cd. porta placche, che si spostano lungo binari grazie una fune d'acciaio collegata ad un trattore); durante tale percorso, presumibilmente per la caduta a terra di una parte del carico, il L. fermava il mezzo nel reparto di colata, lasciandolo in sosta proprio sui binari di transito porta placche e scendeva dal carrello, non avvedendosi del sopraggiungere di un carrello porta placche condotto dal C., dipendente della spa, da cui veniva violentemente investito, riportando gravissime lesioni in conseguenza delle quali decedeva.
Condannati, ricorrono tutti in Cassazione - Rigetto
Quanto al primo imputato, la Corte afferma che "non è mai stato contestato che nel

trattore Zephir, utilizzato per la spinta posteriore dei carri - ponte non funzionassero né il cicalino né il lampeggiatore, aventi la evidente e specifica funzione di allertare che il mezzo era in movimento; è rimasto, altresì, accertato che il trattore era anche privo di gancio, per cui non era possibile ancorarlo al carro ponte, che, una volta ricevuta la spinta, procedeva per forza di inerzia.
Alla gravità dei difetti strutturali del trattore va aggiunta l'intrinseca pericolosità della manovra di spinta che veniva svolta praticamente alla cieca in quanto il manovratore del trattore- posto dietro il carro- non poteva vedere eventuali ostacoli sul binario oltre il carroponte.
Questo quadro fattuale è stato correttamente e logicamente posto dai giudici di merito a fondamento del giudizio di rilevanza causale delle predette violazioni nella determinazione dell'evento.
Se i segnali di allerta avessero funzionato durante l'approssimarsi del mezzo alla zona ove si trovava il L., quest'ultimo avrebbe potuto percepirli e mettersi in salvo, come pure se il carro fosse stato agganciato al trattore sarebbe stato possibile arrestare prontamente il carro in avanzamento."
Sono ineccepibili, continua il Collegio, "le conclusioni della sentenza impugnata quando questa afferma che le violazioni riscontrate sono specifici e multipli aspetti dell'uso di un mezzo complessivamente inidoneo ai fini della sicurezza e perciò esse debbono imputarsi a chi, proprio per la posizione apicale, avrebbe dovuto provvedere alla sostituzione del mezzo stesso (avendo piena ed esclusiva autonomia di spesa) ovvero ad adeguarlo compiutamente a svolgere in sicurezza il lavoro per cui veniva usato, come è effettivamente avvenuto dopo il sinistro.
Non si può negare, infatti, che la tempistica di manutenzione delle macchine rientra nelle scelte di politica aziendale inerente all'organizzazione delle lavorazioni e che quindi, coinvolge appieno la sfera di responsabilità dell'organo di vertice.
Per gli stessi motivi non è condivisibile la linea difensiva diretta a concentrare la responsabilità sui livelli intermedi, in particolare il responsabile del servizio manutenzione, che non era intervenuto a rimuovere le carenze funzionali della macchine ed il responsabile del reparto, che non avrebbe adibito un operatore a terra per la manovra del carro porta placche".
Il giudizio di responsabilità del datore di lavoro della srl è stato invece fondato sulla omessa valutazione dei rischi nei confronti della vittima, essendo stato accertato che il piano di sicurezza della srl non riportava indicazioni circa il rischio specifico di interferenze con mezzi di transito su rotaia.
Del resto, non può pertinentemente addursi l'imprevedibilità e quindi l'abnormità del comportamento del lavoratore, ove si consideri il principio pacifico secondo cui l'eventuale colpa concorrente del lavoratore non può spiegare alcuna efficacia esimente per i soggetti aventi l' obbligo di sicurezza che si siano comunque resi responsabili della violazione di prescrizioni in materia antinfortunistica, potendosi escludere l'esistenza del rapporto di causalità unicamente nei casi in cui sia provata l'"abnormità" del comportamento del lavoratore infortunato.
Quanto infine al lavoratore dipendente della spa, la Corte afferma che "vale ricordare che la disamina dei "soggetti" della normativa di prevenzione non può limitarsi a considerare quelli tradizionalmente considerati titolari della "posizione di garanzia" (datore di lavoro, dirigente, preposto, ecc.), tenuti cioè a "garantire" il rispetto della disciplina precauzionale per la tutela della incolumità del lavoratore. Anche lo stesso "lavoratore", infatti, assume un ruolo affatto passivo, essendo onerato anch'egli di obblighi prudenziali finalizzati a prevenire la verificazione dell'infortunio a danno proprio o di altri lavoratori."
Era l'art. 5 d.lgs. 626/1994, ed è oggi l'articolo 20 del decreto legislativo 81/2008, che impone al lavoratore di prendersi cura non solo della propria salute e sicurezza, ma anche di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni od omissioni.

Cassazione: pieno valore probatorio della certificazione INAIL sull'amianto.

La sentenza n. 12823 del 10 giugno 2011 ha stabilito - in particolare nei casi di difficoltà di accertamento in sede giudiziale dell'effettiva esposizione del lavoratore alla fibra-killer - il riconoscimento di prova documentale della dichiarazione dell'Istituto

La certificazione dell'INAIL ha pieno valore probatorio per il riconoscimento dei benefici contributivi nei confronti dei lavoratori vittime dell'amianto. A stabilirlo è la sentenza n. 12823 del 10 giugno 2011 della Corte di Cassazione. Il lavoratore che agisce per l'ottenimento del risarcimento previsto dalla legge n. 257/1992 (art. 13, comma 8) ha l'obbligo - dopo avere dato prova della specifica mansione praticata e

dell'ambiente dove questa è stata svolta per più di dieci anni - anche di dimostrare che tale ambiente abbia presentato una concreta esposizione al rischio delle polveri di asbesto con valori limite superiori a quelli indicati dalle norme (nello specifico il decreto legislativo n. 277/1991, modificato dalla legge n. 257/1992).
In particolare, in caso di difficoltà di accertamento in sede giudiziale della effettiva consistenza del contatto con la 'fibra-killer' nelle varie realtà aziendali, la

Suprema Corte ha riconosciuto il pieno valore di prova documentale della certificazione dell'INAIL concernente il grado di esposizione e la sua durata e rilasciata sulla base degli atti di indirizzo del ministero del Lavoro. Così, si legge nella sentenza, "(...) appare sufficiente l'esistenza della certificazione per fondare il diritto alla maggiorazione contributiva, avendo il Legislatore delegato all'ente di previdenza professionalmente attrezzato i necessari accertamenti tecnici sul superamento della soglia di esposizione e sulla relativa durata, da effettuare peraltro necessariamente attraverso i criteri generali dettati in sede ministeriale, liberando così la fase giudiziale da verifiche lunghe e complicate". La certificazione dell'INAIL, precisa la Corte, "non costituisce prova esclusiva" e, pertanto, "l'esposizione qualificata" può essere dimostrata anche attraverso gli ordinari mezzi di prova.

Telelavorare è sicuro? Tutti i rischi di chi fa della casa il proprio ufficio.

Problemi alla postura e alla vista se le postazioni non sono scelte bene. Ma anche difficoltà di concentrazione e il pericolo di sovrapporre i tempi familiari e di vita con quelli professionali. Ecco i risultati dell'indagine Eures commissionata da INAIL ex Ispesl su questo tema.

Quanto è sicuro lavorare da casa? Come è possibile documentare se un infortunio è accaduto tra le mura domestiche mentre si sta collegati all'ufficio dal proprio terminale? I rischi connessi al telelavoro sono al centro del documento di Eurofound sul tema (2005) che solleva alcune problematiche: prima fra tutte quella sulla responsabilità degli infortuni, in questo caso particolarmente difficile da dimostrare. Questo, secondo i ricercatori, è uno dei motivi per cui in Italia il telelavoro non decolla. Ovvero: le aziende, da una parte, sono impaurite dalle probabili cause da parte dei lavoratori. E i lavoratori, dall'altra, non si sentono tutelati.
Da una ricerca commissionata dall'INAIL (ex Ispesl) a Eures sui "Rischi domestici connessi con il telelavoro" emerge, ancora, come il pericolo di incorrere in un infortuni sia collegato alla sfera "abitativa" piuttosto che alla parte lavorativa vera e propria. Gli strumenti utilizzati per telelavorare (videoterminali, telefono, fax, ecc.), infatti, non comportano dei rischi specifici mentre l'ambiente domestico, per sua natura, è esposto a rischi maggiori, che sfuggono peraltro al controllo dell'azienda.
Quando anche la flessibilità può diventare un problema. Anche il maggior tempo a disposizione e la flessibilità dell'orario si possono trasformare in un punto di debolezza del telelavoro: a giudizio degli intervistati è necessario, infatti, scongiurare il rischio di overtiming, dovuto alla tendenza a rimanere più tempo del dovuto davanti al pc, con conseguente affaticamento fisico. "I rischi di isolamento e di alienazione vengono percepiti come le criticità maggiori da parte egli interlocutori", spiega Matteo Valido, psicologo del lavoro e ricercatore Eures. Di qui l'esigenza di separare l'ambiente nel quale si svolge il telelavoro dal resto dell'abitazione e attivare tutti i necessari controlli di sicurezza da parte dell'azienda. La mancanza di stimoli e di interazioni sociali risulta essere uno dei fattori di rischio più rilevante. Da parte degli uomini si nota una maggiore attenzione all'aspetto relazionale del lavoro: lo sviluppo di un cattivo rapporto con i colleghi raccoglie infatti il 33,7% delle citazioni rispetto al 24,5% delle donne, mentre il rischio di dequalificazione è riferito in massima parte dalla componente femminile che segnala la difficoltà di "fare carriera" (38,7% rispetto al 22,1% degli uomini).
Per le donne in telelavoro difficile staccarsi dai lavori domestici. Molti intervistati fanno notare come il rischio della sovrapposizione dei ruoli ovvero la difficoltà di mantenere il giusto equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro sia un fattore da tenere sotto controllo. Le donne per lo più (64%) tendono a mantenere i ruoli tradizionali con una maggiore difficoltà nella gestione del lavoro e della famiglia mentre la maggior parte degli uomini (55,8%) tende a tenere divisi i due ambiti. Il questo senso il telelavoro è sicuramente un'opportunità, ma è anche una scelta che richiede molta autodisciplina.
Il rischio "ergonomico" di una postazione sbagliata. Un fattore di rischio ben rappresentato dal campione è il rischio "ergonomico" ovvero tutti i problemi legati

alla postazione di lavoro, come la corretta disposizione degli strumenti che sfruttino al meglio l'illuminazione e la protezione da rumori esterni, la messa a norma dell'impianto elettrico e di riscaldamento. Un' elevata percentuale di teleworkers (93,5%) ritiene i diversi elementi osservati mentre maggiori criticità si riscontrano invece sugli strumenti più collegati con il lavoro: la scrivania (80%) e la sedia (72,2%).

Malattie professionali: gli uomini hanno più problemi alla vista, le donne alla schiena. Per quanto riguarda invece le malattie professionali, si è più facilmente esposti soprattutto a malattie legate all'uso del pc e all'ergonomia della postazione di lavoro. La patologia più frequente è legata alla postura con conseguenti disturbi alla colonna vertebrale (69,2% delle citazioni), seguono poi i disturbi alla vista (61,5%) e all'apparato muscolare (53,8%). Gli uomini sono più predisposti a disturbi della vista (il 100% delle indicazioni rispetto al 44,4% delle donne) e della colonna vertebrale (75% rispetto al 66,7%) mentre la componente femminile del campione risulta maggiormente colpita da disturbi dell'apparato muscolare (66,7%). La componente maschile del campione è affetta principalmente da patologie cardiocircolatorie (12,6% rispetto al 3,8% delle donne) mentre le donne soffrono maggiormente di problemi osteo-articolari (17,9% rispetto al 15,8% degli uomini), respiratori (6,6% rispetto al 3,2% della componente maschile), di forme depressive (5,7% contro il 4,2%) .

(Simona Pianizzola/Roma)

Lavoro e famiglia: senza condivisione per le donne è rischio depressione.

La ricerca ha dimostrato che l'assunzione esclusiva delle mansioni della cura della casa dopo una giornata in ufficio provoca un pericoloso innalzamento del tasso di cortisolo, con forti danni per lo stato generale della salute psicofisica.

Dopo il lavoro bisogna staccare la spina e riposarsi, senza stancarsi ulteriormente con le faccende domestiche. Il motivo: non fare una pausa potrebbe essere un rischio per la nostra salute psicofisica, soprattutto per quella delle donne. Ecco perché le faccende domestiche e la cura della famiglia vanno divise e, soprattutto, "condivise". Lo rivela uno studio pubblicato sul "Journal of Family Psychology".

Il quadro sociologico: negli Usa (e in Italia) donne "tuttofare". I ricercatori hanno studiato le abitudini di 30 coppie di Los Angeles, nelle quali entrambi i partner lavorano e hanno almeno un figlio di otto/dieci anni. È stato dimostrato che il 30% delle donne, dopo l'ufficio, dedica il suo tempo alle faccende domestiche, contro il 20% degli uomini. Inoltre il 19% degli uomini, tornato a casa, si concede attività rilassanti dopo il lavoro, contro l'11% delle donne. Anche in Italia la situazione non è diversa. Come dimostrano gli ultimi dati Istat le donne dedicano in media quattro ore e 40 minuti al giorno ai lavori domestici e gli uomini solo due. Quei mariti e compagni che impiegano in casa lo stesso tempo delle donne, inoltre, scelgono spesso compiti più facili o più gratificanti come cucinare o giocare con i figli. In generale, infine, il numero di ore svolte dalle donne nelle attività domestiche e di cura è comunque doppio rispetto agli uomini. Ennesima conferma di questo stato di cose arriva da un'indagine dell'Ocse che rivela come, in media, i papà lavoratori impegnano 40 minuti del proprio tempo alla cura dei figli, a fronte dei 74 delle madri lavoratrici.

Cortisolo "alle stelle": e arriva lo stress. Le donne, dunque, sono le menti, ma anche le "braccia" della casa e quello dell'uomo si rivela un aiuto marginale e molto spesso limitato. Una realtà - secondo gli studi scientifici - dalle conseguenze anche gravi, visto che il sovraccarico di lavoro e di responsabilità a cui sono sottoposte le donne si rivela un serio fattore di rischio per la loro salute, in particolare per quanto riguarda la depressione e le patologie da stress. Uno dei maggiori fattori di rischio per le donne - come dimostra la ricerca americana - è rappresentato dai livelli di cortisolo, un ormone prodotto dal surrene che controlla le funzioni corporee in condizione di stress psicofisico. Il cortisolo, spiegano gli esperti, ha un ciclo di 24 ore, con un picco di secrezione al mattino presto e livelli più bassi durante la giornata: livelli che, quando siamo sottoposti a particolari fatiche, vengono facilmente alterati. Il livello di cortisolo, infatti, dovrebbe scendere in serata, in occasione del relax post-ufficio: continuare a faticare negli impegni di casa - a maggior ragione se non "condivisi" - lo fanno, invece, salire. E questo causa danni al nostro organismo.

La "condivisione" fa bene alla salute. È stato dimostrato che avere costantemente livelli troppo alti di cortisolo ci indebolisce provocando alterazione del ritmo sonno-veglia, insonnia e naturalmente stress, rendendoci più soggetti alle malattie. Allora che fare? Certo non si possono

abbandonare del tutto i lavori domestici, ma bisognerebbe dividersi i compiti, aiutarsi reciprocamente, magari lavorare su turni anche a casa. La ricerca americana ha dimostrato che - se nei casi in cui uno dei partner si dedica alle faccende casalinghe, il suo livello di cortisolo aumenta e quello dell'altro si abbassa - quando entrambi partecipano insieme, invece, il livello dell'ormone rientra nei giusti limiti. Al di là delle abitudini familiari, dunque, una cosa è certa: la collaborazione in casa, dopo una giornata di lavoro, non solo abbassa il livello di cortisolo e diminuisce lo stress, ma fa ritrovare la tranquillità tra le mura domestiche e permette di avere anche più tempo per se stessi e per il partner.
(Francesca Donvito)

Appuntamenti

Milano 8 luglio 2011
Convegno nazionale "ICMESA 35 anni dopo"
Novità e prospettive per la prevenzione dei rischi.
La partecipazione è gratuita con pre-registrazione obbligatoria.

In libreria

PALINSESTO

Collana Ergonomia, salute e sicurezza

F.P. Arcuri, C. Ciacia,
P. Gentile, S. Laureti

Manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione dello stress lavoro-correlato

distribuito da S3-Opus e dalle edizioni Palinsesto
Informazioni e prenotazioni fax: 06.45498463 - e-mail: svs@s3opus.it - tel. 0669190426

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.

Inserto pubblicitario

Studio di traduzioni e interpretariato

Portoghese europeo, portoghese brasiliano, spagnolo.

Agenzia di comunicazione, ufficio stampa, organizzazione di eventi

realizzazione di newsletter e rassegne stampa.

Le iniziative di S3 Opus

Roma 5-6 settembre 2011
Excel nella gestione dell'ufficio.

Roma 12-13 settembre 2011
Word nel lavoro d'ufficio.

Roma 19-20 settembre 2011
Internet e la posta elettronica.

Roma 26-27 settembre 2011
Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Roma 3-4 ottobre 2011
Organizzazione e gestione dei servizi di manutenzione perla sicurezza sul lavoro.

Informazioni ed iscrizioni
e-mail: **svs@s3opus.it** - fax: 0645498463

Inserto pubblicitario

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231
Roma 26-27 settembre 2011
2 sessioni d'aula di 5 ore

A richiesta possono essere realizzati corsi presso gli Enti e le aziende che lo richiedano.
La quota di iscrizione al corso 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.