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.

Siamo tutti liberali … o forse no?

Strano paese il nostro dove tutti si proclamano a favore delle liberalizzazioni per le professioni … altrui.

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato la Circolare n. 20 del 29 luglio 2011 sull'**obbligo** di collaborazione con Enti bilaterali e Organismi paritetici per la formazione di lavoratori e RLS, nella circolare si precisa che devono essere Organismi costituiti da Associazioni firmatarie dei singoli contratti nazionali applicati all'azienda e che operino in quel determinato settore e territorio di riferimento. Non è previsto l'obbligo di collaborazione con Enti che operano in un altro settore o territorio o se non sono firmatarie del CCNL: si tratta in sostanza di affidare il controllo della formazione, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, alle più rappresentative associazioni imprenditoriali e sindacali. Ricorda correttamente la circolare che già il D.Lgs.81/08 attribuisce alla bilateralità un ruolo fondamentale di supporto alle imprese e ai lavoratori per una corretta gestione delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Il ruolo della bilateralità da fondamentale diventa esclusivo quando il datore di lavoro è obbligato a richiedere, se presenti nel proprio territorio, agli Enti bilaterali e Organismi paritetici la loro collaborazione nel programmare e realizzare la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti: la circolare ha eliminato margini di interpretazione (forse un po troppo liberali) dell' art.37 comma 12 del D.lgs.81. Ora si attendono le conclusioni del lavoro della Conferenza Stato-Regioni che nella riunione dello scorso 27 luglio u.s. (vedi ns. rep. 20110801 sul n.8 di RSPP) relativamente ai corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art.34 D.Legs.81/08) sembra orientata a riconoscere la possibilità di accreditamento da parte delle Regioni di Enti di formazione riconosciuti esperti nella materia.

A noi sembra che la formazione dovrebbe essere affidata a soggetti terzi di adeguata formazione ed esperienza senza ulteriori barriere, mentre il ruolo delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro potrebbe essere eventualmente consigliata ed avere un ruolo nel dare indicazioni su argomenti e temi da affrontare. Un eccesso di regolamentazione può rendere solo più complicato orientarsi, può assicurare una posizione di vantaggio di taluni rispetto ad altri nell'erogare formazione, senza garantire una maggiore qualità ed efficacia della formazione che verrà erogata: è un esempio questo di quel che intendiamo quando scriviamo "se la forma prevale sulla sostanza", vedi l'editoriale del n.6 di RSPP.

Al Ministero del Lavoro chiediamo di conoscere:

1. Esiste ed è eventualmente consultabile un elenco contenente tutti gli Enti bilaterali ed organismi paritetici, costituiti da associazioni firmatarie dei contratti nazionali per ciascun settore produttivo e per ciascuna provincia?
2. Nel caso in una provincia non esista per quel settore produttivo un Ente bilaterale od organismo paritetico costituito da associazioni firmatarie del CCNL, il datore di lavoro ha vincoli nel realizzare le attività di formazione per i lavoratori e i loro rappresentanti?
3. Le società che attualmente effettuano le attività di formazione previste dal D.lgs.81/08, seppur accreditate dalla Regione, quali vincoli hanno nel continuare ad effettuare tali attività di formazione in assenza di accordi di collaborazione con Enti bilaterali od organismi paritetici costituiti da associazioni firmatarie dei contratti nazionali del settore?
4. I singoli professionisti consulenti di società, per le quali svolgono alcune delle attività previste dal D.Lgs 81/08 tra cui la formazione ed informazione ai lavoratori, possono proseguire con tali collaborazioni in mancanza di accordi di collaborazione con Enti bilaterali od organismi paritetici ? (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.

Informazioni fax: 06.45498463 - e-mail: info@rs-comunicazione.it

Rep. n. 20110901

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali **Circolare su obbligo di collaborazione con Enti bilaterali e Organismi paritetici.**

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato la Circolare n. 20 del 29 luglio 2011 sull'obbligo di obbligo di collaborazione con Enti bilaterali e Organismi paritetici per la formazione di lavoratori e RLS. Devono essere Organismi costituiti da Associazioni firmatarie dei singoli contratti nazionali applicati all'azienda e che operino in quel determinato settore e territorio di riferimento. Non lo sono se operano in un altro settore o territorio o se non sono firmatarie del singolo CCNL

Rep. n. 20110902

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali **Lavorazioni usuranti: vanno presentate le domande per il pensionamento anticipato entro il 30 settembre.**

Prime indicazioni operative dalla Circolare n. 22 del 10 agosto 2011 sul pensionamento anticipato per lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

Rep. n. 20110903

ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO **Direttiva 2011/70/Euratom su combustibile nucleare esaurito e rifiuti radioattivi.**

La GUUE pubblica la Direttiva 2011/70/Euratom del Consiglio, del 19 luglio 2011, che istituisce un quadro comunitario per la gestione responsabile e sicura del combustibile nucleare esaurito e dei rifiuti radioattivi.
Entra in vigore il 23 agosto 2011.

Rep. n. 20110904

Porreca.it Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro **Prevista una semplificazione delle procedure per il controllo di prevenzione incendi nelle aziende.**

Il Consiglio dei Ministri ha approvato un primo testo del Regolamento per la semplificazione di procedimenti in materia di prevenzione incendi da emanare sulla base di quanto previsto dal Decreto Legge n.78 del 2010, teso a semplificare le procedure e ridurre gli oneri amministrativi, mantenendo inalterati i livelli di garanzia e di sicurezza.
Il testo approvato dal Consiglio dei Ministri e che aveva già acquisiti i pareri del Consiglio di Stato e delle Commissioni Parlamentari sarà applicabile alle attività soggette alle visite ed ai controlli di prevenzione incendi di cui al Decreto del Ministro dell'Interno 16 febbraio 1982.
Le attività da sottoporre a controlli di prevenzione incendi saranno suddivise in tre categorie:
Attività di tipo A (basso rischio): attività non soggette a rischi significativi;
Attività di tipo B (rischio medio): attività soggette a rischio medio;
Attività di tipo C (rischio elevato): attività che presentano un elevato rischio.
Gli adempimenti amministrativi saranno diversi a seconda delle dimensioni, del settore in cui opera l'impresa e dell'effettiva esigenza di tutela degli interessi pubblici.
La relazione illustrativa del Consiglio dei Ministri che accompagna lo schema di regolamento illustra i dettagli di quello che sarà il prossimo provvedimento.

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.

NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile

Proseguiamo l'analisi del D.Lgs.81/2008, iniziata nel numero 7 di RSPP, l'obiettivo è di analizzarne il contenuto, attraverso una selezione e riproposizione dei temi più significativi, per cercare di renderlo di semplice comprensione anche ai non addetti ai lavori.
Come abbiamo scritto nel numero di luglio 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.
Nelle prime due note pubblicate sono state prese in rassegna: le finalità del D.Lgs.81/2008, le definizioni dei termini che vengono utilizzati all'interno del D.Lgs.81/2008, le misure di tutela e gli obblighi previsti.
In questo numero ci occupiamo di Valutazione dei rischi e dei modelli di organizzazione e gestione del sistema di prevenzione e protezione dai rischi, mentre nel prossimo numero affronteremo il tema del servizio di prevenzione e protezione.

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI
CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO
SEZIONE II - VALUTAZIONE DEI RISCHI

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui 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.

2. Il documento redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto su supporto informatico e, deve essere munito di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato e 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.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi in cui è previsto.

2. La valutazione e l'elaborazione del DVR sono realizzati previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità descritte ed entro 30 giorni, 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.

4. Il documento di cui valutazione del rischio, e il documento di valutazione del rischio da interferenze, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori **effettuano** la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Fino al 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi ad eccezione:
- delle aziende industriali in cui sono presenti sostanze pericolose[1], soggette all'obbligo di notifica o rapporto[2];
- delle centrali termoelettriche;
- degli impianti ed installazioni nucleari[3];
- delle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

6. I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori **possono effettuare** la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro nel rispetto delle modalità di effettuazione descritte ai punti 1, 2, 3 e 4.

7. Le disposizioni del punto 6 non si applicano alle attività svolte nelle aziende industriali in cui sono presenti sostanze pericolose, soggette all'obbligo di notifica o rapporto; centrali termoelettriche; impianti ed installazioni nucleari; aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto.

Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica[4], deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

---

[1] Articolo 2 del Decreto Legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni.
[2] Articoli 6 e 8 D.Lgs 334/1999.
[3] Articoli 7, 28 e 33 del Decreto Legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni.
[4] Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

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.

2. Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività indicate al punto 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso 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.

4. 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.

5. I modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti richiesti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili previste dall'articolo 11.

Approfondendo... sul web

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Newsletter "Sicurezza e Prevenzione" gli argomenti del numero 5/2011.

E' la formazione il tema centrale del numero di luglio e agosto della newsletter "Sicurezza e Prevenzione" realizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con la redazione Radiocor - Il Sole 24 ore.
In particolare, fra i principali argomenti che troverete all'interno, l'inquadramento della formazione nel "Testo Unico" sulla salute e sicurezza sul lavoro e nelle Linee guida per la formazione del Governo, Regioni, Province e Parti Sociali, gli stanziamenti e le iniziative principali sul tema.

Indumenti di lavoro: obblighi del datore di lavoro.

Si segnala che sembra trovare scarsissima applicazione fra le aziende, l'obbligo (fissato anche con circolare ministeriale n.34/1999 e sancito anche dalla sentenza n.18573/2007 della Corte di Cassazione) per i datori di lavoro di lavare, a proprie spese e cura, gli indumenti che proteggono i lavoratori dai rischi professionali.
Anche la normale divisa di lavoro - se consente di proteggere da un rischio ad esempio chimico o fisico (es olii, gas, polveri, ecc) evitando quindi che talune sostanze vengano in diretto contatto con la pelle o con i vestiti sottostanti - costituisce un indumento protettivo e, in quanto tale, deve essere lavato dal datore di lavoro. Il problema vero è che ancora molti datori di lavoro non lavano ad esempio le divise in quanto le considerano indumenti non protettivi, ma indumenti consegnati solo ai fini di preservare l'abito del lavoratore dallo sporco e dall'usura.
Già la circolare del Ministero del Lavoro n° 34 del 29/04/1999 spiegava in maniera inequivocabile che "qualora l'indumento assolva anche ad una funzione protettiva viene equiparato ad un dispositivo di protezione individuale (DPI)", con conseguente obbligo di lavaggio a carico del datore di lavoro. Sull'argomento si evidenzia che tutto ciò che si porta a casa, può permanere nelle lavatrici e mescolarsi alla biancheria domestica, nonché finire negli scarichi urbani, pur trattandosi di sostanze che potrebbero, in alcuni casi, richiedere di essere trattate come rifiuti speciali.
Infine, si segnalano al riguardo due ulteriori sentenze: la prima del Tar del Veneto, che ha imposto al datore di lavoro il risarcimento al lavoratore per aver assolto direttamente alla necessaria pulizia degli indumenti di lavoro, la seconda della Cassazione civile, che ha deliberato l'obbligo di considerare tempo di lavoro quelle utilizzato per indossare e rimuovere i dispositivi di protezione individuale prima e dopo l'espletamento dell'attività lavorativa.
fonte cgil

circolare del Ministero del Lavoro n° 34 del 29/04/1999
Considerati alcuni dubbi sorti in merito agli indumenti di lavoro quando sono destinati ad assolvere ad una funzione di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sul complesso della pertinente legislazione prevenzionistica, ai fini della sua corretta e puntuale applicazione.
Gli indumenti di lavoro, possono assolvere a varie funzioni:
A) elemento distintivo di appartenenza aziendale, ad esempio uniforme o divise;
B) mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento della attività lavorativa:
C) protezione da rischi per la salute e la sicurezza.
In tale ultimo caso, tali indumenti, rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione dai rischi, ai sensi dell'art. 40 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.
Rientrano, ad esempio, tra i dispositivi di protezione individuale (DPI) gli indumenti fluorescenti che segnalano la presenza di lavoratori a rischio di investimento, quelli di protezione contro il caldo od il freddo, gli indumenti per evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici, ecc,
L'articolo 43, comma 4 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. prevede che il datore di lavoro, debba assicurare le condizioni igieniche nonché l'efficienza dei D.P.I. ossia il mantenimento nel tempo delle loro caratteristiche specifiche quali, ad esempio, l'impermeabilita' o la fluorescenza (vedi al riguardo la sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, n. 11139/98 del 9 luglio 1998).
Ciò vale ovviamente anche per gli indumenti di lavoro che assumano la caratteristica di dispositivi personali di protezione.
A tale scopo è necessario che il datore di lavoro provveda alla loro pulizia stabilendone altresì la periodicità.
Detta pulizia può essere effettuata sia direttamente all'interno dell'azienda, sia ricorrendo ad imprese esterne specializzate, la scelta, ricade sotto la responsabilità del datore di lavoro.
In via generale, qualora gli indumenti sono o possano essere contaminati da agenti chimici, cancerogeni o biologici, nel caso che si provveda alla loro pulizia all'interno dell'azienda, il datore di lavoro dovrà tenere conto dei rischi connessi con la manipolazione ed il trattamento di tali indumenti da parte dei lavoratori addetti e pertanto dovrà applicare le stesse misure di protezione adottate nel processo lavorativo; se viceversa, si sceglie un'impresa esterna, il datore di lavoro, come già ricordato, responsabile delle buone condizioni igieniche e dell'efficienza di tali D.P.I, efficienza che un errata pulizia potrebbe pregiudicare, deve preventivamente assicurarsi che l'impresa stesso abbia requisiti tecnici professionali sufficienti allo scopo e

curare che tali indumenti vengano consegnati opportunamente imballati, ed evitare rischi di contaminazione
esterna.
Il datore di lavoro inoltre, dal momento che é tenuto, ai sensi dell'art. 4 comma 5, lett. n del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, ad assumere gli appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate (uso dei DPI) possono causare rischi per la salute della popolazione, fra cui rientra, a questi fini, il lavoratore esterno, deve provvedere alla puntuale informazione della lavanderia esterna sulla natura dei rischi connessi alla manipolazione degli indumenti contaminati, e sulla loro entita'.
Ovviamente l'impresa esterna è responsabile della sicurezza dei propri dipendenti e dovrà pertanto provvedere alla valutazione dei rischi ed alle conseguenti misure di prevenzione e protezione, anche sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro che ha conferito l'incarico della pulizia degli indumenti.
Si evidenzia poi, in particolar modo, la disciplina specifica dettata dagli art. 14 comma 2 e 28 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, nel caso in cui l'agente contaminante sia il piombo o l'amianto.
Il datore di lavoro dovrà provvedere affinché gli indumenti di protezione siano riposti in luogo separato da quello destinato agli abiti civili; il lavaggio dovrà essere effettuato in lavanderie appositamente attrezzate, con macchine adibite esclusivamente all' attivita' specifica; il trasporto dovrà essere effettuato in imballaggi chiusi, opportunamente etichettati.

AGGIORNAMENTO PERIODICO FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO ADDETTI ANTINCENDIO

CIRCOLARE PROT. 12653 DEL 23 febbraio 2011 EMESSA DAL MINISTERO DELL'INTERNO DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE AGGIORNAMENTO PERIODICO FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO ADDETTI ANTINCENDIO

Come molti probabilmente sapranno l'attuale dettato normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha disposto un obbligo generico di aggiornamento periodico per quanto concerne gli aspetti della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Uno dei quesiti che veniva posto con maggiore frequenza riguardava i corsi aggiornamento antincendio ed in particolare veniva richiesto se esistesse una norma specifica in grado di definire i contenuti e le modalità di aggiornamento periodico. La norma tuttavia non era particolarmente chiara in quanto l'articolo 46 del decreto legislativo 81/2008 faceva rimando al ben noto (e datato) D.M. 10 marzo 1998.
Nel corso dell'ultimo periodo, abbastanza in sordina, è arrivata una notizia proveniente dal Dipartimento dei vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile – direzione generale per la formazione in grado di chiarire questo aspetto relativo all'obbligo di aggiornamento periodico nei corsi antincendio stabilendo un obbligo di aggiornamento periodico degli addetti antincendio. Ricordiamo che questa è una circolare, nemmeno pubblicata in gazzetta ufficiale e pertanto non ha valenza di legge ma solo di interpretazione della stessa.

La circolare recita: "Com'è noto il D.lgs. 81/2008 ha previsto l'obbligatorietà dell'aggiornamento periodico per i corsi in qualità di addetto antincendio e gestione delle emergenze. Poiché sempre più numerose sono le richieste di attivazione dei medesimi corsi, sia da parte degli Enti esterni che dal territorio, la scrivente Direzione, acquisito il parere della Direzione Centrale Prevenzione e Sicurezza Tecnica per quanto di competenza, trasmette in allegato il programma, i contenuti e la durata dei predetti corsi distinti per tipologia di rischio ai fini di un uniforme applicazione dell'attività formativa sull'intero territorio nazionale".
Il programma dei corsi previsto dalla circolare in funzione del livello di rischio è riportato di seguito.
Si fa presente che la circolare non formula indicazioni sulla periodicità di tale formazione.
A buon senso si ritiene che visto che la formazione per gli addetti al primo soccorso è almeno triennale secondo quanto previsto dal D.Lgs. 388/03 (art. 5, comma 3), si ritiene che la periodicità da considerare sia triennale.
Il programma dei corsi previsto dalla circolare in funzione del livello di rischio è il seguente:

• Corso A: corso aggiornamento addetto antincendio in attività a rischio di incendio basso
(durata 2 ore)
- Presa visione del registro della sicurezza antincendio e chiarimenti sugli estintori portatili; istruzioni sull'uso degli estintori portatili effettuata o avvalendosi di sussidi audiovisivi o tramite dimostrazione pratica.
Durata: 2 ore

• Corso B: corso aggiornamento addetto antincendio in attività a rischio di incendio medio
(durata 5 ore).
-Combustione; sostanze estinguenti in relazione al tipo di incendio; effetti dell'incendio sull'uomo; divieti e limitazioni d'esercizio; misure comportamentali.
Durata: 1 ora
-Principali misure di protezione antincendio; evacuazione in caso di incendio; chiamata dei soccorsi.
Durata: 1 ora
-Presa visione del registro della sicurezza antincendio e chiarimenti sugli estintori portatili; esercitazioni sull'uso degli estintori portatili modalità di utilizzo di idranti e nasp.
Durata: 3 ore

• Corso C: corso aggiornamento addetto antincendio in attività a rischio di incendio elevato
(durata 8 ore)
-Principi sulla combustione e l'incendio; le sostanze estinguenti; triangolo della combustione; le principali cause di incendio; rischi alle persone in caso di incendio; principali accorgimenti e misure per prevenire gli incendi.
Durata: 2 ore
-Le principali misure di protezione contro gli incendi; vie di esodo; procedure da adottare quando si scopre un incendio o in caso di allarme; procedure per l'evacuazione; rapporti con i vigili del fuoco; attrezzature ed impianti di estinzione; sistemi di allarme; segnaletica di sicurezza; illuminazione di emergenza.
Durata: 3 ore
-Presa visione del registro della sicurezza antincendio e chiarimenti sui mezzi di estinzione più diffusi; presa visione e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale; esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di idranti e naspi.
Durata: 3 ore.

CONast Rinviato l'Accordo Stato-Regioni per la FORMAZIONE degli operatori di Sicurezza

E' stata rinviata a Settembre la discussione di alcune tematiche importanti riguardanti la Formazione delle principali figure impegnate nella Sicurezza.
Rinviata per "mancato accordo" l'approvazione in Conferenza Stato-Regioni dell"accordo sulla formazione degli operatori di sicurezza prevista nella seduta del 27 Luglio 2011.

Gli schemi di accordo tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della salute, le regioni e le province Autonome di Trento e Bolzano, riguardanti corsi di formazione per datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi e i corsi di formazione per i lavoratori, non hanno ricevuto pareri favorevoli della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni e le Province Autonome.
Tuttavia gli accordi non sono stati rigettati: la discussione sui pareri è solo rinviata.
All'ordine del giorno della Conferenza permanente del 27 Luglio 2011 c'era infatti anche la proposta per l' Accordo Stato Regioni riguardo la formazione dei datori di lavoro RSPP, lavoratori, preposti e dirigenti.

Vedi anche ns. Rep. n. 20110801 **pubblicato sul n.8 della rassegna stampa.**

CONast Prorogata l'entrata in vigore del Decreto sullle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.

E' stata prorogata l'entrata in vigore del D.M. 11/4/2011 sulle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro e sui criteri per l'abilitazione dei soggetti autorizzati ad effettuare le verifiche stesse.
Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro della Salute e il Ministro dello Sviluppo Economico, ha provveduto a modificare, con un D. M. del 22/07/2011, il D. M. 11/4/2011 che disciplina le modalità di effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro elencate nell'Allegato VII del D. Lgs. n. 81/2008 e fissa i criteri per l'abilitazione dei soggetti autorizzati ad effettuare le verifiche medesime.
Con la modifica è stata prorogata l'entrata in vigore del citato D. M. dai 90 giorni ai 270 giorni dopo la sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale e quindi dal 28/7/2011 al 24/1/2012.

Vedi anche ns. Rep. n. 20110507 **pubblicato sul numero 5 della rassegna stampa.**

Inserto pubblicitario

Visita i nostri spazi web dedicati
all'ergonomia
e
alla sociologia del lavoro e dell'organizzazione.

La curiosità: Stress da lavoro.

Stressati dal lavoro? La soluzione potrebbe essere nelle mani dei vostri colleghi. Ci sono corsi in azienda, infatti, attraverso i quali si insegna al personale come fare il "massaggio da ufficio". Si tratta di una tecnica semplice, che si può imparare velocemente per poi scambiarla con i colleghi e che consente, una volta appresa correttamente, di praticare un massaggio di 10-15 minuti, per migliorare l'umore durante la giornata lavorativa e combattere i sintomi dello stress.

A lezione di massaggio. Il giornalista Fabrizio Buratto e il medico Giovanni Leanti La Rosa, entrambi esperti di massaggi, hanno pubblicato un libro "Massaggio da ufficio. Prevenzione e cura dello stress da lavoro", edito da Urra-Apogeo, che spiega in cosa consiste questa tecnica e i benefici che le diverse categorie professionali possono trarre da questa pratica. "Il massaggio da ufficio è un potente strumento low cost per prevenire e curare lo stress da lavoro: dura poco (10-15 minuti) e si può fare e ricevere ovunque da vestiti", spiega Leanti La Rosa.

La normativa italiana e l'Accordo europeo. Già nell'Accordo europeo sullo stress sul lavoro, siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004, si sosteneva che "considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme". Un monito, nella sua essenzialità, raccolto dal decreto legislativo 81/2008 - il Testo unico sulla sicurezza sul lavoro - e successive modifiche e integrazioni che stabilisce l'obbligo, per i datori di lavoro pubblici e privati, di valutare e gestire il rischio da stress lavoro-correlato.

Team building e qualità del lavoro. Secondo La Rosa, inoltre "l'azienda che offre un corso di massaggio da ufficio ai suoi dipendenti realizza un nuovo e valido modo di fare team building". Che questo sia davvero efficace per rendere i lavoratori più uniti e meno stressati è da dimostrare. Tuttavia, negli Stati Uniti - dove il massaggio da ufficio è diffuso dagli anni Ottanta, portato alla ribalta dall'americano David Palmer che introdusse la "massage chair" per praticare il massaggio da seduti - sono molte le aziende che utilizzano questa tecnica anti-stress. Un esempio? La Apple del "guru" dell'informatica Steve Jobs.

Anche il bilancio aziendale ne trae vantaggio. Infine, investire di più sulla salute del lavoratore avrebbe per l'azienda ripercussioni, non solo sotto il profilo della qualità del lavoro, ma anche da un punto di vista economico. "Secondo i dati diramati nel luglio 2010 dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sui luoghi di lavoro (OSHA) per ogni euro investito nella salute del lavoratore l'azienda ne guadagna dai 2,5 ai 4,8", afferma Fabrizio Buratto. Il massaggio stimola l'empatia e i rapporti interpersonali migliorano a tutto vantaggio della qualità del lavoro".

(FedericaDall'Aglio) fonte inail

DPR con Regolamento ambienti confinati (silos, cisterne, ...).

Il Consiglio dei Ministri n. 149 del 03/08/2011, su proposta del Ministro del lavoro, Sacconi, ha approvato il Regolamento sugli spazi (ambienti) confinati, che reca misure di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori che svolgano attività in luoghi connotati da un rischio infortunistico particolarmente elevato, quali silos, cisterne, cunicoli e simili.

In sintesi si tratta di ambienti nei quali – negli ultimi anni – si sono avuti infortuni particolarmente gravi con le caratteristiche delle stragi e con dinamiche infortunistiche ripetitive e drammatiche, pure in presenza di norme specifiche.

Tra le misure del D.P.R. imposizione, alle imprese e ai lavoratori autonomi, che svolgano attività negli ambienti confinati, in aggiunta agli obblighi già gravanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- obbligo di procedere a specifica informazione, formazione e addestramento, anche per il datore di lavoro, sui rischi degli ambienti confinati e sulle peculiari procedure di sicurezza ed emergenza che in tali contesti debbono applicarsi;
- obbligo di possedere dispositivi di protezione come maschere protettive, imbracature, rilevatori di gas, respiratori;
- obbligo di predisporre il necessario addestramento;
- applicazione delle regole della qualificazione non solo nei riguardi

dell'impresa appaltatrice ma anche nei confronti delle eventuali imprese subappaltarici;
- obbligo di presenza di personale esperto, in percentuale non inferiore al 30% della forza lavoro, con esperienza almeno triennale in attività in ambienti confinati, assunta con contratti di lavoro subordinati o con altri contratti (in quest'ultimo caso certificati in base al decreto n. 267/03).
Durante tutte le fasi di lavoro in ambienti sospetti di inquinamento o confinati deve essere adottata una procedura di lavoro specificamente diretta a ridurre al minimo i rischi propri di questo genere di attività.
Quando i lavori sono svolti tramite appalto, deve essere garantito che prima dell'accesso nei luoghi di lavoro tutti i lavoratori che verranno impegnati nelle attività , compreso, eventualmente il datore di lavoro, siano informati dal datore di lavoro committente di tutti i rischi.
Il datore di lavoro committente deve individuare un proprio rappresentante, adeguatamente formato ed addestrato, che vigili sulle attività lavorative.
(Red)
Vedi anche sul n.6 di RSPP Sicurezza sul lavoro: approvato schema di regolamento per maggiore tutela in luoghi caratterizzati da un rischio infortunistico particolarmente elevato.

Porreca.it | Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro

Chiarimenti del MLPS sui requisiti degli organismi paritetici ai quali va chiesta la collaborazione per la formazione dei lavoratori e dei RLS.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in previsione ovviamente del decreto di prossima emanazione sulla formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, ha fornito con la Circolare n. 20 del 29/7/2011 dei chiarimenti relativi all'attività di formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro svolta dagli enti bilaterali e dagli organismi paritetici o realizzata dal datore di lavoro in collaborazione con gli stessi ed ha fornito altresì delle indicazioni su quali devono essere i requisiti che devono possedere gli stessi organismi paritetici.

Il D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., richiama il Ministero del Lavoro, attribuisce agli organismi paritetici, espressione del sistema contrattuale, una serie di rilevanti compiti e funzioni, quali quelli individuati principalmente all'articolo 51 del decreto medesimo, a condizione però che gli stessi abbiano determinate caratteristiche, espressamente individuate dalla legge.

I criteri identificativi dei soggetti abilitati a svolgere i compiti che il D. Lgs. n. 81/ 2008 riserva agli enti ed agli organismi bilaterali vanno rinvenuti innanzitutto nella definizione di cui all'articolo 2 del D. Lgs. 10/9/2003, n. 276 e s.m.i. e di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), dello stesso D. Lgs. n. 81/2008. Tali disposizioni indicano chiaramente come tali organismi debbano essere costituiti "a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative" nell'ambito del sistema contrattuale di riferimento. La legittimazione quindi di un organismo che si qualifica come "paritetico" a svolgere le funzioni che il D. Lgs. n. 81/2008 riserva a tali enti, va individuata verificando (ad esempio da parte degli organi di vigilanza) l'effettiva sussistenza dei requisiti appena indicati potendo, se fosse necessario nel caso di dubbio, chiedere alla Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del Ministero del Lavoro dati relativi alla rappresentatività delle associazioni sindacali o delle organizzazioni di datori di lavoro nel cui ambito vengano costituiti tali organismi.

Tale conclusione si impone, si legge ancora nella Circolare, in attesa dell'ormai imminente perfezionamento degli Accordi in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano di cui agli articoli 34 e 37 del d.igs. n. 81/2008, ove si tratti di individuare i soggetti ai quali il datore di lavoro che intenda svolgere attività formativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve chiedere collaborazione per la effettuazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (art icolo 37, comma 12, d.lgs. n. 81/2008).

Quindi il datore di lavoro è tenuto a chiedere tale collaborazione unicamente agli organismi, costituiti da una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dall'azienda, in possesso dei requisiti di legge sopra richiamati, sempre che sussistano gli ulteriori elementi, che devono essere entrambi presenti, individuati ex lege (articolo 37, comma 12, del D. Lgs. n. 81/2008), vale a dire che l'organismo operi nel settore di riferimento (es. edilizia) e non in diverso settore e che sia presente nel territorio di riferimento e non in diverso contesto geografico.

La Circolare costituisce un utile intervento da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per mettere un po' d'ordine in un settore nel quale si è potuto negli ultimi

tempi riscontrare non poca confusione ma non è il caso anche di creare degli elenchi uffiiciali di organismi nazionali risconosciuti?.

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Cassazione: carcere e multa per rappresentante Srl che adibisce operai "impreparati" allo smaltimento di materiali tossici.

In tema di sicurezza sul lavoro e di responsabilità penale del rappresentante legale dell'impresa, la terza sezione penale della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 30071 depositata il 28 luglio 2011, ha stabilito che l'imprenditore che assegna operai senza preparazione professionale al recupero e allo smaltimento di materiali contenenti amianto rischia il carcere oltre a una multa. In particolare, i giudici di legittimità hanno rigettato il ricorso della rappresentante di una Srl che, in seguito alla condanna sia in primo che in secondo grado a otto mesi di reclusione e 16.000 euro di multa proponeva ricorso per la cassazione della decisione dei giudici della Corte di Appello. In particolare la signora veniva ritenuta responsabile di avere permesso che il personale della ditta procedesse alla rimozione di materiale contenente amianto e alla bonifica e al recupero di rifiuti contenenti amianto in assenza di presentazione del piano previsto dall' art. 34 del d.lgs. 15 agosto 1991 , n. 277 (in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro) e della necessaria iscrizione all'albo previsto dal d.lgs. 5 febbraio 1997, n. 22, art. 51 (attuazione delle direttive 91/156/CEE sui rifiuti, 91/689/CEE sui rifiuti pericolosi e 94/62/CE sugli imballaggi e rifiuti di imballaggio). La Corte rigettando il ricorso dell'imputata e confermando quanto accertato dai giudici territoriali ha stabilito che "risulta accertato in fatto che la ricorrente ha incaricato due persone operanti per la sua ditta di partecipare per una specifica parte (neutralizzazione dei rifiuti mediante verniciatura e impacchettamento) alle altre attività di recupero di rifiuti contenenti amianto gestite in via principale da altri; che l'intera attività è stata realizzata senza rispettare le regole fissate dalla legge in tema di iscrizioni, in tema di comunicazione, in tema di cautela da adottare". (Luisa Foti)

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Casssazione: risponde di lesioni colpose l'amministratore che non sostiuisce macchinari obsoleti.

In tema di sicurezza sul posto di lavoro, con la sentenza n. 29935 depositata il 27 luglio 2011, la quarta sezione penale della Corte di Cassazione ha stabilito che risponde di lesioni colpose l'amministratore delegato con poteri di spesa che non ha cambiato il parco macchine lasciando quelle obsolete che hanno causato l'incidente al lavoratore. Infatti in materia di violazione della normativa antinfortunistica, la sussistenza di una delega di funzioni idonea a mandare esente da responsabilità il datore di lavoro può essere, in effetti, desunta dalle dimensioni della struttura aziendale con un'organizzazione altamente complessa e con comprovata ed appropriata strutturazione della gerarchia delle responsabilità al livello delle posizioni di vertice e di quelle esecutive. Ebbene la responsabilità di mettere a disposizione strumenti di lavoro sicuri e non obsoleti grava direttamente sul datore di lavoro, il quale ha la disponibilità dei mezzi di spesa e di programmazione della sostituzione dei macchinari oramai vetusti. (Luisa Foti)

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Cassazione: dipendente può rifiutare attività dannosa per la salute. Anche se c'è certificato di idoneità dell'Asl.

In tema di lavoro subordinato e di licenziamento per giusta causa (l. 20.05.1970, n. 300, art. 18), con la sentenza n. 16361 depositata il 26 luglio 2011, la sezione lavoro del Palazzaccio ha stabilito che nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa inflitto al dipendente per aver rifiutato di eseguire un'attività già rivelatasi una volta dannosa per la salute, non giova al datore eccepire che un certificato rilasciato dall'Azienda sanitaria locale comprovi l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni proprie della sua qualifica. La Corte ha infatti precisato nelle quattro pagine di motivazione che è inutile solevare tale eccezione laddove il compito richiesto dal datore, per la sua peculiarità, esula dal novero della prestazione generalmente richiesta. Ne consegue che il recesso è illegittimo e il lavoratore deve essere reintegrato in servizio. (Luisa Foti)

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio stampa

Approvazione definitiva del decreto per la tutela della salute e sicurezza negli 'ambienti confinati':
Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il decreto approvato oggi dal Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Maurizio Sacconi, introduce innovative misure di innalzamento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori delle imprese operanti in ambienti sospetti di inquinamento o con possibile presenza di gas (c.d.. "ambienti confinati"), quali silos, cisterne, pozzi, cunicoli e simili. Il provvedimento, fortemente voluto dal Ministro Sacconi, è il risultato di un lavoro che ha coinvolto Stato, Regioni e parti sociali nell'intento, da tutti condiviso, di predisporre strumenti maggiormente efficaci di contrasto degli infortuni in tali contesti lavorativi.
Ciò in quanto le dinamiche e le conseguenze degli infortuni che si sono drammaticamente succeduti negli ultimi anni in occasione di simili lavorazioni – tra i quali, solo a volere ricordare alcuni tra gli episodi più recenti, le stragi di Molfetta (3 maggio 2008, 5 morti), Mineo (11 luglio 2008, 6 morti), Sarroch (26 maggio 2009, 3 morti) e Capua (11 settembre 2010, 3 morti) – richiedono l'innalzamento delle tutele a garanzia della salute e sicurezza degli operatori impegnati negli "ambienti confinati". Pertanto, il provvedimento impedisce che in simili contesti possano operare soggetti non adeguatamente formati, addestrati o, comunque, perfettamente a conoscenza dei rischi delle lavorazioni e di quelli propri degli ambienti nei quali si svolga l'attività lavorativa.
Più nel dettaglio, in via di estrema sintesi, le misure previste dal provvedimento sono le seguenti:
- imposizione alle imprese e ai lavoratori autonomi, in aggiunta agli obblighi già su di essi gravanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dell'obbligo di procedere a specifica informazione, formazione e addestramento – oggetto di verifica di apprendimento e aggiornamento – relativamente ai rischi che sono propri degli "ambienti confinati" e alle peculiari procedure di sicurezza ed emergenza che in tali contesti debbono applicarsi; ciò con riferimento a tutto il personale impiegato, compreso il datore di lavoro;
- imposizione ai datori di lavoro delle imprese e ai lavoratori autonomi dell'obbligo di possedere dispositivi di protezione individuale (es.: maschere protettive, imbracature di sicurezza, etc.), strumentazione e attrezzature di lavoro (es.: rilevatori di gas, respiratori, etc.) idonei a prevenire i rischi propri delle attività lavorative in parola e di aver effettuato, sempre in relazione a tutto il personale impiegato, attività di addestramento all'uso corretto di tali dispositivi;
- obbligo di presenza di personale esperto, in percentuale non inferiore al 30% della forza lavoro, con esperienza almeno triennale in attività in "ambienti confinati", assunta con contratto di lavoro subordinato o con altri contratti (in questo secondo caso, necessariamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003) con la necessità che il preposto, che sovrintende sul gruppo di lavoro, abbia in ogni caso tale esperienza (in modo che alla formazione e addestramento il "capo-gruppo" affianchi l'esperienza maturata in concreto);
- integrale rispetto degli obblighi in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) e relativi alla parte economica e normativa della contrattazione di settore, compreso il versamento dell'eventuale contributo all'ente bilaterale di riferimento;
- applicazione delle regole della qualificazione non solo nei riguardi dell'impresa appaltatrice ma nei confronti di qualunque soggetto della "filiera", incluse le eventuali imprese subappaltatici. Peraltro, il subappalto è consentito solo a condizione che sia espressamente autorizzato dal datore di lavoro committente (il quale dovrà, quindi, verificare il possesso da parte dell'impresa subappaltatrice dei requisiti di qualificazione) e che venga certificato, ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003.
Fermi restando i requisiti appena riassunti, il provvedimento impone che quando i lavori siano svolti attraverso lo strumento dell'appalto, debba essere garantito che:
- prima dell'accesso nei luoghi di lavoro, tutti i lavoratori che verranno impiegati nelle attività (compreso, eventualmente, il datore di lavoro) siano puntualmente e dettagliatamente informati dal datore di lavoro committente di tutti i rischi che possano essere presenti nell'area di lavoro (compresi quelli legati ai precedenti utilizzi). E' previsto che tale attività debba essere svolta per un periodo sufficiente e adeguato allo scopo della medesima e, comunque, non inferiore ad un giorno;
- il datore di lavoro committente individui un proprio rappresentante, adeguatamente formato, addestrato ed edotto di tutti i rischi dell'ambiente in cui debba svolgersi l'attività dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi, che vigili sulle attività che in tali contesti si realizzino;

- durante tutte le fasi delle lavorazioni in ambienti sospetti di inquinamento o "confinati" sia adottata ed efficacemente attuata una procedura di lavoro specificamente diretta a eliminare o ridurre al minimo i rischi propri di tali attività. Tali procedure potranno anche essere le buone prassi, in corso di approvazione da parte della Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro.

Roma, 3 agosto 2011

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: info@rs-comunicazione.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

SEMINARIO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO – OFFICE AUTOMATION

Excel nella gestione dell'ufficio
Roma 10-11 ottobre 2011

La quota di iscrizione al seminario è di E. 300,00 + IVA (20% se dovuta).
Informazioni ed iscrizioni fax: 06.45498463 – e-mail: info@rs-comunicazione.it

Tutti i ns. seminari sono attivabili a richiesta presso gli Enti e le aziende che lo richiedano.

Appuntamenti

Milano 15 settembre 2011 Seminario Internazionale di Ergonomia.

Bari 15 settembre 2011 presso la Fiera del Levante sul Lungomare Starita a partire dalle ore 9,00 nella Sala "Mirto" Padiglione 10.
La Sede regionale della Puglia e la Sede provinciale di Bari dell'AIAS, Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza, con la collaborazione organizzativa e tecnica di Porreca.it e del Centro Studi Isforp di Bari organizzano un Convegno sul tema "Decretazione applicativa del Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.: quali novità?" La Locandina

Pescara 16 settembre 2011 a partire dalle ore 14.30 presso la Sala Consiliare del Comune in piazza Italia.
Convegno Associazione Italiana Formatori della Sicurezza sul Lavoro (AIFOS) sugli "Spazi ed ambienti confinati. La formazione dei Lavoratori, Preposti, Dirigenti".
Il convegno si svolgerà nell'ambito della Conferenza Nazionale CFA Centri di Formazione AIFOS che si terrà a Pescara nei giorni 16, 17 e 18 settembre.

Milano 5 ottobre 2011
Convegno AIAS sulla sicurezza nelle costruzioni.
In occasione della Fiera MADEexpo 2011, AIAS (Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza) organizza, per mercoledì 5/10/2011 dalle ore 9,30 alle ore 17,00 presso la Sala Aries (Centro Servizi) del Nuovo Quartiere Fiera Milano il convegno sulla "SICUREZZA NELLE COSTRUZIONI. Indicazioni per la progettazione del cantiere; stato di avanzamento della normativa sulla qualificazione delle imprese".

Montecassiano (MC) 7 ottobre 2011
Il Portale Nazionale per la Protezione degli Agenti Fisici nei luoghi di lavoro (PAF) - Giornata di formazione
Hotel Villa Quiete, loc. Valle Cascia.
La partecipazione è gratuita, l'iscrizione obbligatoria.
Scheda iscrizione

Roma 12 ottobre 2011
Convegno AICQ sulla "Salute e sicurezza"
L'AICQ, Associazione Italiana Cultura e Qualità, organizza a Roma il 1° Convegno Nazionale sulla "Salute e sicurezza" che si svolgerà il 12 ottobre a Roma presso il Centro Congressi Cavour dalle ore 9.30 alle ore 17.00.
Finalità del convegno è affrontare dal punto di vista tecnico, giurisdizionale e operativo un tema di particolare attualità e complessità quale è quello della Salute e Sicurezza dei Lavoratori; il tutto grazie alle competenze acquisite in oltre un anno di lavoro dal Comitato Salute e Sicurezza di AICQ.
Capire come la sicurezza sul lavoro possa essere gestita in maniera efficace e, quando possibile, anche a livello preventivo. Non è, infatti, oggi più sufficiente adempiere solo e unicamente agli obblighi burocratici ma occorre, in maniera concreta, avere un'approfondita conoscenza di tutti gli aspetti correlati con la materia grazie a un opportuno sistema di gestione e controllo.
Il Convegno si rivolge a tutti coloro che direttamente o indirettamente operano nel settore Salute e Sicurezza sul Lavoro:responsabili aziendali di sistemi di gestione per la sicurezza, RSPP, ASPP, medici competenti, tecnici e/o consulenti dellaprevenzione, datori di lavoro, dirigenti e a tutti coloro che ricoprono funzioni nelle attività di valutazione, prevenzione e protezione.
La locandina del Convegno

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: info@rs-comunicazione.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.

Le iniziative di S3 Opus

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 per la sicurezza sul lavoro.

Informazioni ed iscrizioni
e-mail: info@rs-comunicazione.it - fax: 0645498463

Corso di Alta Formazione Ergon

Corso in Ergonomia organizzativa e valutazione dei rischi psicosociali del lavoro (D.lgs 81/2008).
Roma, 24 novembre 2011 - 22 marzo 2012

ID Corso: 8370 Bando Locandina Brochure

Il Corso si propone di formare, in una prospettiva multidisciplinare e partecipativa, specialisti in grado di analizzare, diagnosticare e correggere ergonomicamente le criticità e i rischi psicosociali presenti nelle organizzazioni.

Durata: 200 ore di formazione di cui 40 a distanza e 40 di project work.
Docenza: La docenza è fornita da un gruppo multidisciplinare di qualificati esperti, provenienti da Università, Istituzioni pubbliche, Aziende private e Consulenza specialistica.
Il Corso si avvale de contributo di un Comitato Scientifico presieduto dal Prof. Sebastiano Bagnara - Segretario Generale della IEA - International Ergonomics Association.
Modalità di svolgimento: Il Corso si volgerà a Roma, ogni giovedì del mese.
Servizio di informazione e assistenza: Per richiedere ulteriori informazioni contattare il numero telefonico 06 69190426 oppure inviare una richiesta alla Segreteria didattica.