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.

Ivar Oddone, un maestro di prevenzione per la mia generazione, ci ha lasciato.
Insieme a Gastone Marri (scomparso nel 2006) sono stati i teorici e protagonisti del modello sindacale per il controllo dell'ambiente di lavoro, in una stagione di lotte e crescita del movimento dei lavoratori, iniziata con la conquista dello statuto dei lavoratori e terminata con l'estensione del Servizio Sanitario Nazionale a tutti i cittadini Italiani.
Era stato partigiano, Commissario delle Brigate Garibaldi, Italo Calvino ne "Il sentiero dei nidi di ragno") ci racconta del comandante KIM (Ivar Oddone).
Nel 1970 insieme a Gastone Marri realizza, per la FLM, la famosa dispensa "Ambiente di lavoro" recuperando insieme a un gruppo di operai della 5.a Lega di Mirafiori l'esperienza degli anni '60: un vero e proprio manuale per i delegati dei consigli di fabbrica per tutti gli anni '70 e i primi anni ottanta, tradotta in quasi tutte le lingue ed ancora attuale!
Oddone e Marri introdussero nel dibattito sindacale il concetto fondamentale della "non delega" intesa come "l'assunzione fino in fondo, da parte dei lavoratori, della responsabilità della propria salute".
Concetti e metodologie ancora oggi attuali: il d.lgs 81/08 pone al centro delle attività di prevenzione la valutazione dei rischi; la metodologia proposta da Oddone e Marri, basata sulla conoscenza dei 4 gruppi di fattori di rischio presenti negli ambienti di lavoro, permette ai lavoratori all'interno del gruppo omogeneo di raccogliere a partire dalle loro esperienze le percezioni sul loro ambiente di lavoro, operando una diagnosi che consentirà ai lavoratori di esprimersi e confrontarsi con il datore di lavoro e con gli "esperti" eventualmente chiamati ad effettuare la valutazione del rischio ambientale: partecipare alla valutazione e alla proposta di soluzioni ai problemi ambientali su un piano di parità e non subendo un'impostazione calata dall'alto.
L' impostazione adottata presuppone che i lavoratori assumano su di sé l'onere di avviare il processo di valutazione e vengano messi in condizioni di esprimere le proprie esperienze e percezioni sull'ambiente di lavoro, proprio questa percezione consentirà una valutazione preliminare del rischio. La filosofia che sottende il procedimento di valutazione si caratterizza per l'elevato grado di coinvolgimento dei soggetti che fanno parte dell'ambiente oggetto di valutazione riprendendo e adattando i principi della action research, autogestita dal gruppo omogeneo di lavoratori che finalmente si emancipa dal ricercatore esterno al gruppo stesso: è dal confronto tra la "fabbrica" e l' "accademia" che deve avviarsi il processo di valutazione dei fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro. Il passo successivo consisterà nel mettere in condizioni i lavoratori di intervenire nella ricerca di soluzioni ai problemi ambientali, individuati anche attraverso la loro percezione, e partecipare a riprogettare l'organizzazione del lavoro, secondo i bisogni espressi.
Non ho conosciuto personalmente ne Oddone ne Marri, ma ho avuto la splendida occasione di collaborare, seppur marginalmente e nella fase finale, ad una importante impresa di cui furono protagonisti: Il CRD, Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro e la rivista "Medicina dei lavoratori". Grazie a quella breve esperienza un giovane operaio, delegato di fabbrica ha potuto avvicinarsi ed appassionarsi allo studio dell'Ergonomia.
In questo numero di RSPP riproponiamo la dispensa "Ambiente di lavoro" vedi **Rep. n. 20111105** e riproduciamo in Osservatorio la **testimonianza di Gianni Marchetto al funerale di Ivar Oddone.**

(Paolo Gentile)

Rep. n. 20111101

Cassazione Penale, Sez. 4, 06 settembre 2011, n. 33149 - Macchina sezionatrice e mancanza di manutenzione: amputazione della mano destra di un lavoratore

Responsabilità di un datore di lavoro per aver omesso di sottoporre una macchina sezionatrice alla necessaria manutenzione periodica determinandone così il difettoso funzionamento, in particolare il mancato azionamento del blocco di sicurezza della lama, che ha portato il dipendente F. all'amputazione della mano destra per aver imprudentemente e negligentemente inserito la mano sotto il piano di lavoro, nel tentativo di eliminare gli " sfridi " del pannello appena tagliato, venendo in tal modo a contatto con la lama rimasta sollevata ed in rotazione ancorché la lavorazione fosse terminata.
La Corte d'appello di Firenze, difformemente da quanto ritenuto dal Tribunale, aveva giudicato non provata, al di là di ogni ragionevole dubbio, la responsabilità concorrente del datore di lavoro.
Ricorre per cassazione il Procuratore Generale presso la Corte d'appello di Firenze - Fondato: la Corte annulla la sentenza impugnata con rinvio alla Corte d'appello di Firenze.

Rep. n. 20111102

Proponiamo una lista di controllo prodotta da Suva, istituto svizzero per l'assicurazione e la prevenzione degli infortuni, dal titolo "Presse per stampaggio a iniezione (isole di produzione)"

Il documento completa il manuale ISPESL scaricabile in formato .pdf nelle pagine dedicate alla rubrica "In libreria" di questo numero di RSPP.

Rep. n. 20111103

L'aggiornamento di una pubblicazione dell'Inail per supportare il medico nella sorveglianza sanitaria e aiutarlo nella costruzione degli adempimenti necessari alla stesura del DVR. La parte istruttoria, tecnica e organizzativa. La modulistica.

Inail, Edizione 2011, curato da Maria Cristina Casale, Mario Gallo, Fernando Luisi e Adriano Ossicini, con aggiornamento a cura di Luciano Bindi, Marta Clemente, Antonella Miccio e Adriano Ossicini.

Rep. n. 20111104

Stress lavoro correlato.

Pubblicato il Manuale INAIL per la valutazione e la gestione dei rischi da stress lavoro correlato.

Rep. n. 20111105

Nel 1970 Ivar Oddone e Gastone Marri realizzano, per la FLM, la famosa dispensa "AMBIENTE DI LAVORO", riproposta nel ns. spazio web.

Inserto pubblicitario

Realizziamo la valutazione dello stress lavoro correlato
previsto dal d.lgs. 81/2008,
può farlo rapidamente e con un modesto impegno economico.

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

NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile

Proseguiamo la lettura 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 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, la valutazione dei rischi e i modelli di organizzazione e gestione del sistema di prevenzione e protezione dai rischi, il servizio di prevenzione e protezione. In questo numero ci occupiamo del tema della formazione, informazione e addestramento, mentre nel prossimo numero ci occuperemo della sorveglianza sanitaria

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI
CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO
SEZIONE IV - FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

1. **Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:**
a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione incendi;
d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
2. Il datore di lavoro provvede inoltre che ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni elencate al punto 1a e ai punti 2a,b e c, anche agli eventuali lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati.
4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene dopo la verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. **Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza**, tenendo conto anche delle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali.
3. Il datore di lavoro assicura, inoltre che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici.
4. **La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:**
a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
6. **La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.**
7. **I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico** in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione in questo caso comprendono:
a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
c) valutazione dei rischi;
d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.
7-bis. La formazione dei dirigenti e dei preposti può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.
8. I soggetti componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite il citato Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.
9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeg, (art. 46 comma 3), continuano ad applicrsi le disposizioni del Decreto del Ministro dell'interno del 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626.
10. **Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza** concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
a) principi giuridici comunitari e nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.
La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può

essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.
12. **La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro**, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene a seguito di verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo.
14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente Decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente Decreto.

Inserto pubblicitario

SEMINARIO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO – OFFICE AUTOMATION

Excel nella gestione dell'ufficio
Roma 23-24 gennaio 2012

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.

Approfondendo... sul web

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Ministero del Lavoro: ipotesi di legittimo demansionamento

Può considerarsi lecito il patto di demansionamento sottoscritto tra il datore e la lavoratrice madre, rientrante in servizio in epoca antecedente al compimento di un anno di età del bambino, nel caso in cui il contesto aziendale sia tale che, per fondate e comprovabili esigenze tecniche, organizzative e produttive o di riduzione di costi, non sussistano alternative diverse per garantire la conservazione del posto di lavoro e per consentire aliunde l'esercizio delle mansioni. E' quanto emerge dalla risposta del Ministero del Lavoro all'interpello n. 39 del 21 settembre 2011, che osserva come il divieto di demansionamento debba essere interpretato alla stregua della regola dell'equo contemperamento del diritto del datore a perseguire l'obiettivo di un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente con quello vantato dal lavoratore alla conservazione del proprio posto di lavoro. Il Dicastero sottolinea come la Corte di Cassazione ha, infatti, espressamente ammesso il patto di demansionamento, con assegnazione al lavoratore di mansioni e conseguente retribuzione inferiore a quelle per le quali era stato assunto o che aveva successivamente acquisito, esclusivamente al fine di evitare un licenziamento, considerando prevalente, in tale ipotesi, l'interesse del lavoratore stesso a mantenere il posto di lavoro su quello tutelato dall'art. 2103 c.c. (L.S.)

Inserto pubblicitario

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

Studio Cataldi
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

Cassazione: si al danno non patrimoniale per prolungato demansionamento

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 19413 del 23 settembre 2011, ha affermato che il demansionamento è fonte non solo di danno patrimoniale, ma anche di danno non patrimoniale inerente la persona del lavoratore complessivamente intesa. Il caso preso in esame dalla Suprema Corte vede protagonista un dipendente bancario ultracinquantenne che aveva richiesto il "risarcimento del danno alla figura e capacità professionale", lamentando una "umiliazione subita per anni". La Suprema Corte ritiene corretta la decisione della corte di merito secondo la quale il ricorrente, ha inteso non solo richiedere il danno patrimoniale inerente il mancato riconoscimento della categoria quadri, ma anche il danno non patrimoniale conseguente il prolungato demansionamento. La Corte territoriale, affermano i giudici di legittimità, ha adeguatamente e congruamente valutato la mancata predisposizione di adeguate iniziative di aggiornamento per il dipendente che, essendo ultracinquantenne si riteneva prossimo alla pensione, i vari periodi di inoperosità in cui il ricorrente fu lasciato presso la Banca, il lunghissimo (circa dieci anni) demansionamento, pervenendo così alla liquidazione del danno non patrimoniale. (L.S.)

PuntoSicuro

La Cassazione sulla differenza di responsabilità delle figure della sicurezza

Nel caso di un infortunio legato ad una carenza strutturale e non organizzativa la responsabilita' grava sul datore di lavoro e non su altre figure intermedie a meno che queste non siano state dotate di una delega valida. Di G.Porreca.

Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 38111 del 27 ottobre 2010 (u. p. 21 settembre 2010) - Pres. Marzano – Est. D'Isa– P.M. De Sandro - Ric. A. A.

Viene richiamato in questa sentenza della Corte di Cassazione un principio ormai consolidato in giurisprudenza ed inerente l'applicazione dell'istituto della delega in materia di salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito di una organizzazione aziendale in linea del resto con quanto stabilito sull'argomento dal D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 e s.m.i., contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nella materia della sicurezza sul lavoro perché un datore di lavoro, titolare della posizione di garanzia, possa trasferire l'obbligo di prevenzione ad altri soggetti appartenenti all'apparato organizzativo dell'azienda stessa è necessario una delega di funzioni che deve concretizzarsi in un formale atto di investitura in modo tale che risulti certo l'affidamento dell'incarico alla persona delegata la quale deve volutamente accettare l'incarico stesso ed essere pienamente consapevole che l'obbligo di cui la stessa si viene a gravare è quello di rispettare e far rispettare le norme di sicurezza. Se un infortunio, come nel caso in esame, è dipeso da una carenza di tipo strutturale e non specificatamente organizzativa e di vigilanza, per le quali è possibile invocare una responsabilità da poter addebitare a figure intermedie dell'azienda (dirigente, preposti), la responsabilità grava certamente sul datore di lavoro che, quale soggetto obbligato, sarebbe dovuto intervenire ad eliminare la carenza strutturale medesima.

L'evento infortunistico ed il ricorso in Cassazione

Il rappresentante legale di una società è stato condannato dal Tribunale con sentenza successivamente confermata dalla Corte di Appello in ordine al reato di lesioni colpose aggravate dalla violazione delle norme antinfortunistiche ai danni di un lavoratore che, mentre era intento a pulire un rullo con uno straccio imbevuto di acetone, è stato trascinato con la mano sinistra all'interno della macchina ed ha subito l'amputazione parziale di un dito della mano stessa. Il rappresentante legale è stato accusato di aver omesso di vietare ai lavoratori di pulire a mano gli organi e gli elementi in moto delle macchine, nonché di dotare la macchina oggetto dell'infortunio, destinata alla produzione di rotoli di carta adesiva, di un dispositivo di blocco sul coperchio e di munire altresì i lavoratori di appropriati attrezzi che consentissero di eseguire le loro operazioni senza avvicinare le mani alle zone pericolose.

Contro le decisioni della Corte di Appello l'imputato ha fatto ricorso in cassazione adducendo sostanzialmente due motivi di opposizione. Con un primo motivo il ricorrente ha contestato di essere stato ritenuto titolare della posizione di garanzia

avendo ritenuto il Tribunale, prima, e la Corte territoriale dopo, che egli non avesse delegato alcuna funzione e nessun potere ad altri dirigenti dell'azienda. L'imputato ha, infatti, fatto presente che nel periodo di tempo oggetto dei fatti la struttura aziendale in cui si è verificato l'incidente era piuttosto complessa in quanto comprendeva tre stabilimenti in cui erano impiegati un centinaio di dipendenti ognuno dei quali con un direttore di stabilimento ed un capo macchina o altro soggetto, a seconda delle specifiche attività, con funzioni di istruire e responsabilizzare i lavoratori nelle rispettive mansioni affidate. Inoltre, così come è risultato dal verbale di sopralluogo e dalla informativa dei funzionari di P. G. intervenuti, nello stesso stabilimento vi era anche un responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed un responsabile del servizio di produzione. Come seconda motivazione l'imputato ha sostenuto che l'infortunio si era verificato per esclusiva imprudenza e negligenza del lavoratore risultando dagli atti che l'operazione di pulizia dei rulli era stata mostrata al lavoratore infortunato da un altro lavoratore con la conseguenza che la manovra imprudente eseguita dall'infortunato non faceva parte dei compiti assegnatigli.

Le decisioni della suprema Corte

La Corte di Cassazione ha ritenute infondate le motivazioni addotte dal ricorrente ed ha pertanto rigettato il ricorso. In merito alla affermazione che, essendo quella di cui l'imputato era legale rappresentante una società di vaste dimensioni dotata di una struttura organizzativa capillare articolata in distinti settori ciascuno dei quali suddivisi in reparti con a capo un preposto avente funzioni direttive, non sarebbe spettato all'imputato, in base alla ripartizione delle competenze interne, il compito di esigere che il dipendente infortunato fosse stato edotto sull'uso del macchinario con riguardo alle modalità di pulizia dello stesso o di dotare il macchinario delle adeguate protezioni, la Corte di Cassazione ha fatto presente che "nella materia infortunistica, perché possa prodursi l'effetto del trasferimento dell'obbligo di prevenzione dal titolare della posizione di garanzia ad altri soggetti inseriti nell'apparato organizzativo dell'impresa (siano essi responsabili di settore o capireparto o, come nel caso di specie, responsabile del servizio di prevenzione infortuni) è necessaria una delega di funzioni da parte dell'imprenditore o del datore di lavoro che deve trovare consacrazione in un formale atto di investitura in modo che risulti certo l'affidamento dell'incarico a persona ben individuata, che lo abbia volontariamente accettato nella consapevolezza dell'obbligo di cui viene a gravarsi; quello cioè di osservare e fare rispettare la normativa di sicurezza".

La Sez. IV ha quindi proseguito ribadendo che "se, dunque, è possibile che l'imprenditore possa delegare ad altri gli obblighi attinenti alla tutela delle condizioni di sicurezza del lavoro su di lui incombenti per legge, in quanto principale destinatario della normativa antinfortunistica, qualora sia impossibilitato ad esercitare di persona i poteri-doveri connessi alla sua qualità per la complessità ed ampiezza dell'impresa per la pluralità di settori produttivi di cui si compone o per altre ragioni, tuttavia il cennato obbligo di garanzia può ritenersi validamente trasferito purché vi sia stata una specifica delega, e ciò per l'ovvia esigenza di evitare indebite esenzioni, da un lato, e, d'altro, compiacenti sostituzioni di responsabilità". Anche se, ha ancora aggiunto la Sez. IV, il datore di lavoro ha individuato nella propria azienda dei destinatari dell'obbligo di prevenzione in relazione all'organizzazione dell'impresa e alla ripartizione delle incombenze, attuata in concreto tra i vari soggetti chiamati a collaborare con lui e ad assicurare in sua vece l'onere di tutela delle condizioni di lavoro, il datore di lavoro stesso non può essere esentato da colpa per qualsiasi evenienza infortunistica conseguente all'inosservanza dell'obbligo di garanzia suo proprio se non vi sia stato appunto un trasferimento di competenza in materia antinfortunistica attraverso un atto di delega e ciò in attuazione del principio della divisione dei compiti e delle connesse diversificate responsabilità personali.

Per quanto riguarda inoltre la posizione di responsabilità delle figure intermedie esistenti in azienda la suprema Corte ha preso spunto in occasione di questa sentenza per precisare che, quando le disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro hanno individuato le responsabilità delle varie figure di sicurezza nell'ambito delle proprie competenze, con l'espressione "competenze" hanno inteso riferirsi alle posizioni occupate da questi soggetti nell'ambito dell'impresa stessa in base all'effettiva ripartizione di incarichi tra i "datori di lavoro (sui quali precipuamente grava l'onere dell'apprestamento e dell'attuazione di tutti i necessari accorgimenti antinfortunistici), dirigenti, cui spettano poteri di coordinamento e di organizzazione in uno specifico settore operativo o in tutte le branche dell'attività aziendale, e preposti, cui competono poteri di controllo e di vigilanza".

Per quanto riguarda, infine, il secondo motivo di ricorso relativo alla condotta

dell'infortunato, la suprema Corte non ha fatto altro che ribadire quello che ogni volta ripete quando si accusa un comportamento negligente del lavoratore infortunato nella dinamica dell'infortunio che gli è occorso ribadendo che "poiché le norme di prevenzione antinfortunistica mirano a tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da sua negligenza, imprudenza ed imperizia, la responsabilità del datore di lavoro e, in generale, del destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione può essere esclusa, per causa sopravvenuta, solo in presenza di un comportamento del lavoratore che presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise direttive organizzative ricevute, che sia del tutto imprevedibile o inopinabile" per cui "in ogni caso, nell'ipotesi di infortunio sul lavoro originato dall'assenza o inidoneità delle misure di prevenzione, nessuna efficacia causale, per escludere la responsabilità del datore di lavoro, può essere attribuita al comportamento del lavoratore infortunato, che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondurre, comunque, alla mancanza o insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio di siffatto comportamento".
Nella circostanza, ha così concluso la Sez. IV, è da ritenere quindi in definitiva legittimo il giudizio della Corte di Appello di sussistenza dell'addebito basato su di una superficialità comportamentale del titolare della posizione di garanzia. Riguardando infatti le violazioni alle disposizioni di sicurezza riscontrate aspetti non organizzativi ma strutturali della macchina presso la quale era avvenuto l'infortunio era compito diretto del datore di lavoro, nella sua veste, di provvedere a mettere fuori servizio la macchina stessa ed a procedere alla sua definitiva riparazione munendola altresì di tutti i dispositivi richiesti dalla normativa antinfortunistica, salvo il conferimento di una delega di funzioni risultata nel caso in esame insussistente.

Interpello in materia di salute e sicurezza del lavoro

Pubblicato il Decreto Direttoriale del 28 settembre 2011 che istuisce la Commissione per gli interpelli.
Con Decreto Direttoriale del 28 settembre 2011 è stata istituita la Commissione per gli interpelli prevista dall'articolo 12 comma 2 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza nel lavoro (Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81) ed è stato attivato l'indirizzo di posta elettronica interpellosicurezza@lavoro.gov.it.
I quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro possono essere inoltrati alla Commissione per gli interpelli, esclusivamente tramite posta elettronica, dagli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai consigli nazionali degli ordini o collegi professionali.
Le istanze di interpello trasmesse da soggetti non appartenenti alle categorie indicate o privi dei requisiti di generalità non potranno essere istruite. Non saranno pertanto istruiti i quesiti trasmessi, ad esempio, da studi professionali, associazioni territoriali dei lavoratori o dei datori di lavoro, Regioni, Province e Comuni.
Le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza. Prima di inoltrare l'istanza si prega di verificare:
- che il quesito, concernente l'interpretazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro sia di carattere generale e non attenga a problematiche aziendali specifiche;
- che il soggetto firmatario rientri nelle categorie indicate.
Tutti gli interpelli saranno pubblicati nell'apposita sezione "Interpello Sicurezza" del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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.

Richiesta dalla Commissione europea la modifica di alcune norme del D. Lgs. n. 81/2008.

La Commissione Europea ha fatto al presidente del Consiglio, Silvio Berlusconi, una lettera di "messa in mora" con la quale ha comunicato di aver aperto un procedimento di infrazione contro l'Italia perché non rispetta le direttive europee.
La costituzione in mora contro l'Italia è stata decisa perché la normativa italiana in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sarebbe in contrasto con la direttiva europea ed in particolar modo per i seguenti punti:
- la deresponsabilizzazione del datore di lavoro in caso di delega e subdelega;
- la violazione dell'obbligo di disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro per i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori;
- la proroga dei termini impartiti per la redazione dei documenti di valutazione dei rischi per le nuove imprese o per modifiche sostanziali apportate ad imprese esistenti;
- l'obbligo di valutazione del rischio di stress legato al lavoro;
- l'applicazione della normativa su sicurezza e salute per le cooperative sociali e le organizzazioni di volontariato della protezione civile;
- le disposizioni di prevenzione incendi per gli alberghi con oltre 15 posti letto esistenti in data del 9 aprile 1994.

Il governo italiano dispone di due mesi di tempo per trasmettere alla Commissione le proprie osservazioni ed in caso di chiarimenti non sufficienti, la Commissione darà ancora qualche mese per modificare il Testo Unico e scongiurare così il ricorso per inadempimento alla Corte di Giustizia dell'Unione E uropea, con relative potenziali onerose sanzioni.

RSPP è una rassegna stampa sulla Prevenzione e Protezione dai rischi e danni da lavoro.

Un strumento informativo, inviato mensilmente per e-mail, dedicato ai temi della sicurezza e dell'ergonomia che S3 Opus mette a disposizione di operatori, studiosi ed esperti del settore. RSPP seleziona e raccoglie le notizie pubblicate sui maggiori siti internet che si occupano di ergonomia e di prevenzione dei rischi sul lavoro.
Ricordiamo che ciascun documento segnalato contiene il link che permette con un semplice click di ritrovare la pagina internet dove è pubblicato il documento citato.
Qual'ora non avesse ricevuto i primi numeri della ns. rassegna stampa, può scaricarli visitando lo spazio web dedicato, dove raccogliamo tutti i numeri arretrati delle newsletter che via via pubblichiamo e che rimarranno disponibili per il lettore che ne abbia interesse.
Se ritiene che altri colleghi siano interessati a ricevere RSPP, può girargli questa newsletter, saranno poi loro a decidere se richiedere l'invio gratuito attraverso una e-mail al ns. indirizzo info@rs-comunicazione.it .
Le saremo grati per queste segnalazioni che riterrà di fare per consentirci di raggiungere il maggior numero di lettori.
Ricordiamo infine che sono graditi interventi di collaborazione, quali: segnalazioni di siti o documenti di interesse per l'argomento trattato, opinioni e considerazioni sugli argomenti trattati, segnalazioni di nuove pubblicazioni in tema e qualsiasi altro materiale che riterrete di condividere con gli altri lettori di RSPP.

Inserto pubblicitario
SEMINARIO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO – OFFICE AUTOMATION

Excel nella gestione dell'ufficio
Roma 23-24 gennaio 2012

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.

OSSERVATORIO

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

Questo mese pubblichiamo **… in memoria di Ivar Oddone**

Testimonianza di Gianni Marchetto al funerale di Ivar – Torino 24 ottobre 2011
Pubblicato sul sito www.diario-prevenzione.it segnalatoci da un lettore.

L'impegno di lavoro

Ciao Ivar, nel mio computer c'è pieno di cose tue che aspettano di essere messe in ordine.
Me ne hai dato di roba dall'inizio di Febbraio sino ai primi di Agosto. Venivo a trovarti al pomeriggio per due o tre volte la settimana, sino a quando abbiamo interrotto i nostri incontri perché tu dovevi andare ogni giorno alla clinica per le terapie.

Gli operai e le soluzioni..

Tu eri una persona molto esigente, nemico di ogni forma di superficialità e di semplicismo.
Ricordo quando parlando della esperienza della Acciaieria Mandelli di Collegno (si era fatto il primo accordo sull'ambiente di lavoro in Italia), e io che commentavo in malo modo il comportamento di alcuni lavoratori che dopo aver visto il volantino che spiegava (attraverso una serie di diapositive del polmone) l'aggravamento della silicosi, decisero di andare a chiedere alla direzione di essere di nuovo messi nei posti a maggiore rischio, io dissi: per me era una boiata. Tu stizzito, mi avevi detto che: "questo è il modo come degli operai, abituati da sempre a trovare delle soluzioni, avevano appunto trovato la loro soluzione ai problemi della nocività, aggravando la loro condizione che era vicina per i punteggi dell'INAIL alla percentuale per la quale ti davano la pensione per malattia professionale". E ancora: "caro mio, sai quanti anni ci abbiamo messo per far passare la parola d'ordine la salute non si vende? 10 anni! A partire dal convegno fatto a Settimo alla Farmitalia nel '61, presenti tutto il gruppo dirigente della CGIL di Torino con Garavini, Pugno, ecc. e la presenza di B. Trentin, A. Di Gioia, G. Marri.
L'hanno successivo al convegno, in quasi tutti i Contratti di Lavoro c'erano ancora "le paghe di posto", che verranno abolite dopo che gli operai ebbero trovato un'altra soluzione: il Gruppo Omogeneo con il Delegato eletto su scheda bianca tra uno di loro. E infatti da allora in poi le paghe di posto sono sparite: "gli operai non se ne fanno niente di chiacchiere, vogliono e cercano sempre delle soluzioni, loro che sono gli ultimi a dover mettere una pezza agli errori della progettazione e della programmazione per far uscire uno dei mille prodotti che giornalmente noi usiamo, ancorché facciano delle mansioni del tutto banali attorno a qualche manciata di secondi o di minuti".

Gli operaie i gorilla..

Mi ricordo nel 1972 eravamo ad un convegno, uno seduto vicino all'altro. Sul palco e nella platea il meglio dei gruppi dirigenti dei sindacati e delle forze politiche del paese, dai più moderati sino agli extraparlamentari. Ad un certo punto mi avevi detto che negli USA, negli anni '30 era nata una teoria (padronale) che voleva gli operai come dei gorilla da ammaestrare per la produzione.. per contro tu continuavi dicendomi che per la maggioranza dei presenti io, operaio, non ero un gorilla da ammaestrare per la produzione, ma da redimere per la rivoluzione! Quale rivoluzione? La loro! E io?
sempre gorilla rimanevo..
E si che tu avevi suggerito (nella Dispensa) il superamento di un certo leninismo straccione che allora albergava tra i più, con il dare valore ad una cosa con il consenso: la validazione consensuale. Sarà forse per questo, dal fatto di averla sempre recitata come un mantra e poco esercitata, specie nella seconda metà degli anni '70, che siamo arrivati all'appuntamento dell'80 un po' in braghe di tela, forse una delle cause della sconfitta è stata quella di non averti dato retta.

Gli operai e l'uomo di Mirafiori..

Eri anche aspro nei giudizi, come quella volta che tu ragionando storicamente sul passaggio dell'uomo artigiano dell'ottocento, all'uomo taylorista e fordista del primo novecento mi facesti la domanda: "secondo te, dopo chi è venuto?" e io pensando all'attualità: "l'operaio, l'uomo precario". E tu (perdendo le staffe): "ma allora che cosa sei venuto a fare, tu e parecchi altri operai, all'università con le 150 ore? Non mi dicevate voi del furto continuo che i tecnici facevano della vostra esperienza? E della "sghinga" che dovevi mangiare giornalmente nei confronti di questi, per cui anche voi avete fatto un percorso immenso di riappropriazione di modelli scientifici nei confronti dei medici di fabbrica, dei cronometristi, ecc. e per farlo meglio siete venuti all'Università.. o no? Quindi per me dopo l'uomo taylorita e fordista siete venuti voi "gli uomini della Mirafiori"… figurati se non so che non tutti hanno fatto questo percorso. Però per decine e centinaia e stata così. Uscendo quindi dalla falsa antinomia tra "ribellione e integrazione", che sono le due facce di un'unica medaglia: alla fine non cambia niente, mentre voi avete cambiato qualcosa nella fabbrica

e nella società con una "Immagine e un Piano" consapevole. O no? Cristo! possibile mai che per la sinistra di questo paese ci sia sempre, quando legge la realtà, la lettura della normalità? E no caro compagno, occorre leggere la "devianza", specie quella positiva! E voi siete stati una devianza positiva. Cristo!"

Aspro ed esigente a partire da te stesso: la critica alla Dispensa sul'Ambiente di Lavoro..
E con mia sorpresa, rovistando tra le centinaia di tue note che ho trovato in pratica il rifacimento della vecchia Dispensa con una critica serrata all'impostazione iniziale: tu dicevi che non era vero che gli "omini" entrassero tutti uguali, non fosse altro per la questione di genere, ma c'erano anche allora giovani e anziani, ex operai di città ed ex contadini di campagna, ecc. ma ancora di più per "l'uscita", in pratica era vero che una parte usciva "saccagnata" ma con la testa piena di esperienza, specie se aveva fatto quella di conoscere la Dispensa con i Questionari di Gruppo Omogeneo in un processo di partecipazione e lotta alla nocività per una diversa organizzazione del lavoro. Bisognava tenere conto, mi dicevi, della diversa origine del "capitale" che ad oggi entra in fabbrica, delle diverse origine etniche, culturali, religiose di chi oggi entra in fabbrica, ecc. e la critica non risparmiava i sindacati che non avevano ottemperato alla "parola data" di aggiornare annualmente la Dispensa sulla base del fatto che l'uso ne poteva trovare i limiti e suggerire le opportune correzioni.
Tutte soluzioni non trovate specie da chi (vedi i vari tecnici ed intellettuali di sinistra) sempre troppo occupati a spiegare come girava il mondo piuttosto che cambiarlo..

Gli operai di Pomigliano, della Carrozzeria di Mirafiori e l'indignato Prof. Ivar Oddone
Quanta indignazione leggevo nei tuoi occhi per l'operazione voluta dalla FIAT di Marchionne in occasione dei vari "referendum" fatti nei due stabilimenti. E quale ammirazione per il no degli operai. Tu eri completamente schierato con loro.
Grazie Ivar, mi mancherai moltissimo.

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 30-31 gennaio 2012
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.

Appuntamenti

11 novembre 2011
ore 14:30-17:30 c/o Ecomondo - Fiera di Rimini
"231-Ambiente e 231-Sicurezza Lavoro: Novità, Adempimenti, Ruoli, Responsabilità e Sanzioni Procedure, Formazione, Strumenti e Modelli idonei per attuare i D.Lgs. 231/2001, 121/2011 e 81/2008 (Art. 30)"
Convegno gratuito ad iscrizione obbligatoria

Roma 14 novembre 2011
III Conferenza Nazionale sul Regolamento REACH
Casa dell'Architettura – P.zza Manfredo Fanti 47
Programma e scheda di registrazione disponibili sul sito del Ministero dell'ambiente nella sezione "Eventi REACH"

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.

Manuali ISPESL

Linee guida: Caratteristiche di funzionalità e sicurezza dei dispositivi a protezione del fronte lavorativo delle presse piegatrici idrauliche.

Nell'uso delle presse a iniezione si verificano sempre degli infortuni gravi. È possibile ridurre sensibilmente il rischio d'infortunio attrezzando correttamente i posti di lavoro, istruendo il personale e installando i necessari dispositivi di sicurezza anche sugli apparecchi accessori
Disponibile on line in formato .pdf

Inserto pubblicitario

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Roma 16-17 gennaio 2012
Organizzazione e gestione dei servizi di manutenzione per la sicurezza sul lavoro.

Roma 23-24 gennaio 2012
Excel nella gestione dell'ufficio.

Roma 30-31 gennaio 2012
Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

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

Le iniziative
di S3 Opus

Nuovo progetto di ricerca "gender based"di S3 Opus: Donne e salute sul lavoro.
Uomini e donne vivono situazioni di lavoro molto diverse tra di loro, con riferimento a professioni, condizioni lavorative e modalità di trattameto. In sostanza, le donne affrontano condizioni diverse dagli uomini per i seguenti fattori:

* non si concentrano negli stessi settori di produzione
* non godono delle stesse qualifiche, delle stesse possibilità di carriera
* sono maggiormente soggette a fattori di precarietà
* si confrontano con una cultura organizzativa e un'organizzazione del lavoro pesantemente maschili.

Questi fattori possono influire sui pericoli in cui si trovano confrontati nel posto di lavoro e sull'approccio da adottare per valutarli e controllarli. Le donne soffono di più dello stress connesso al lavoro, di malattie infettive, di problemi muscolo-scheletrici agli arti superiori, di dermopatie, nonchè di asma e allergie, mentre gli uomoni soffrono maggiormente di infortuni, lombalgie e di perdita uditiva.
L'obiettivo della ricerca consiste nel mettere a punto una metodologia e gli strumenti di valutazione e intervento organizzativo finalizzati alla riduzione e alla prevenzione dei rischi derivanti da una cattiva organizzazione del lavoro, sperimentando una metodologia "gender based" in aziende diverse per dimensione e settore produttivo.

Indagine on line sullo stress lavorativo.
Lo stress è considerato una delle principali cause di malattia e può essere causa di incidenti anche gravi.A questo proposito si calcola che tra il 75% e il 90% delle persone presenti disturbi psico-sociali, correlati allo stress lavorativo. In considerazione di ciò, il D.l.vo 81/2008 introduce la vatutazione del rischio stress lavoro-correlato. Il test riportato di seguito, contiene una parte delle domande che compongono lo strumento QSLC messo a punto e largamente sperimentato dalla S3 Opus, società di studi socio-economici e organizzativi per misurare i livelli di stress lavorativo.

Questa versione ridotta non contiene domande sufficienti per individuare criticità e margini di miglioramento di cui tenere conto per progettare ambienti di lavoro attenti al benessere delle persone; ha però la validità di strumento di diagnosi individuale: consente di individuare situazioni di stress lavorativo e aiuta a prendere consapevolezza della propria condizione lavorativa.

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.

I

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

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Organizzazione e gestione dei servizi di manutenzione per la sicurezza sul lavoro.

Roma 16-17 gennaio 2012
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 (21% 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.

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 30-31 gennaio 2012
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.