



RSPP

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

Newsletter mensile contenente materiali su temi ergonomici e di prevenzione dei rischi e danni da lavoro, oltre una rassegna stampa di materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati alla materia.

Questo mese non potevamo ignorare la tragedia della Costa Concordia, soprattutto per fare il punto su quella che è la cultura condivisa della sicurezza. Questa storia, tragica, non può essere spiegata come è accaduto in un primo momento solo in termini di errore umano, capitani felloni e con la ricerca di eroi a tutti i costi che possano compensare l'immagine negativa che è stata attribuita al nostro paese. In questa storia ci sono almeno tre elementi da considerare in chiave di sicurezza:

- l'esistenza di norme informali, a fianco di norme formali, che tutti sanno esistere e violare le norme ufficiali, il passaggio delle grandi navi in prossimità della costa al di fuori della rotta prevista;
- la qualità dei piani di emergenza predisposti, non si può pensare che la sorte di migliaia di persone sia affidata alle scelte e decisioni di un solo uomo;
- l'insufficiente formazione ed addestramento in situazioni di emergenza, formazione ed addestramento visti troppo spesso come un appesantimento burocratico e dei costi dalle imprese e per un motivo di business dagli enti che gestiscono la formazione.

Siamo certi che via via che passeranno i giorni scopriremo che a fianco dei comportamenti inadeguati del capitano Schettino l'inchiesta metterà in luce gravi responsabilità della società nella gestione delle emergenze. Speriamo che questa grave tragedia serva almeno a far riflettere sull'importanza dell'attuazione delle norme che esistono e che non hanno bisogno di essere modificate né incrementate.

Altro elemento che troviamo in questa vicenda è la qualità della gestione e selezione del personale. Nota Gino Rubini nella newsletter diario prevenzione, nel commentare la complessità di gestire persone di molte nazionalità con lingue diverse, con contratti di lavoro tutti da

verificare: *"la precarietà dei rapporti di lavoro non è funzionale all'accumulazione di competenze ed esperienze in materia di comportamenti efficaci in caso di emergenza. Per la gestione delle emergenze e della sicurezza di norma occorre che ciascuno dei lavoratori sappia cosa deve fare in cooperazione con i colleghi di lavoro sotto il comando gerarchico dei preposti e dei dirigenti. Perché questo accada occorre che vi sia stata una formazione e un addestramento accurati e una forte coesione sociale e comunicativa che trasformano in squadra d'emergenza con compiti appropriati tutte le figure di staff presenti a bordo"*.

In conclusione proponiamo tre elementi di riflessione:

- i comportamenti non previsti dalle norme ufficiali vanno immediatamente censurati ed impediti quando questi vengano a conoscenza dei vertici societari, o dalle autorità pubbliche, non possono essere tollerati facendo finta di non sapere;
- un piano di emergenza dovrebbe prevedere controlli e procedure che debbono essere automatiche ed indipendenti dalle decisioni di chi è posto al comando dell'organizzazione, l'attivazione di un allarme non deve essere mediato da decisioni che possono essere preoccupate da fattori diversi dalla sicurezza (preoccupazioni di immagine per un eventuale falso allarme o per le conseguenze di un errore di valutazione);
- chi gestisce la formazione e l'addestramento deve essere preoccupato di accertarsi che lingue e culture diverse non ostacolino la comprensione di quanto si vuole trasferire, che il processo formativo non sia episodico volto solo a soddisfare esigenze burocratiche-formali ma che questo sia continuo e che garantisca l'apprendimento effettivo, che quanto viene realizzato con la formazione non venga vanificato con il turnover dovuto alla precarietà del lavoro.

(Paolo Gentile)

Realizziamo la valutazione dello stress lavoro correlato previsto dal d.lgs. 81/2008,

Informazioni fax: 06.45498463 - e-mail: info@rs-ergonomia.com

Da www.preventionandresearch.com

[Rep. n. 20121401](#)

E' **online il primo numero di "Prevention and Research"** una nuova rivista medico scientifica dove vengono trattate tutte le discipline mediche da Eccellenze del mondo della Ricerca e della Medicina. Proponiamo ai ns. lettori il documento "Esposizione alla radiazione UV solare durante l'attività lavorativa: una indagine sintetica dalla letteratura" di Casale GR, Siani AM, Colosimo A.

Da www.operepubbliche.regione.umbria.it

[Rep. n. 20121402](#)

Sono state pubblicate sul Supplemento ordinario n. 2 al «Bollettino Ufficiale» - serie generale - n. 51 del 23 novembre 2011 le "**Linee di indirizzo per la prevenzione delle cadute dall'alto**".

Da www.regione.toscana.it

[Rep. n. 20121403](#)

Linea guida della Regione Toscana di prevenzione oncologica: Cancerogeni occupazionali.

L'insorgere dei tumori è provocato da fattori ereditari, che come tali non sono modificabili, e da fattori ambientali e stili di vita, sui quali invece è possibile un controllo e un'azione di prevenzione. In alcuni casi il ruolo dei rischi provenienti dall'ambiente di lavoro è chiaramente documentabile e documentato, per altri tale ruolo è molto meno evidente (basti pensare a fattori come lo stress e l'alterazione dei ritmi cardiaci). Questa pubblicazione vuole costituire un contributo per la stesura di linee guida sull'applicazione del decreto legislativo n. 81 del 2008, che unifica ed aggiorna precedenti normative in materia di sicurezza del lavoro, con riferimento anche al rischio oncogeno.

Da www.aifos.eu

[Rep. n. 20121404](#)

Disponibili gli atti del Convegno AiFOS tenutosi a Brescia il 16.12.11 sul "Rischio stress lavoro-correlato: obbligo legislativo o opportunità per le imprese? Piccole e grandi aziende bresciane a confronto".

[Rep. n. 20121404a](#)

Presentazione del modello formativo AIFOS di Francesco Naviglio
Segretario Generale AiFOS

[Rep. n. 20121404b](#)

I sindacati e la tutela dei dipendenti di Pietro Ferrari - CGIL Dipartimento Salute Sicurezza Ambiente

Da www.toscana.ance.it

[Rep. n. 20121405](#)

Responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro.

L'Ance ha predisposto un documento che tratta il tema della "delega di funzioni". Si è voluto, in tal modo, aggiornare un analogo lavoro predisposto diversi anni fa quando l'istituto della delega non era riconosciuto per legge. Oggi, com'è noto, l'art 16 del D. Lgs. 81/08 e successive modifiche definisce chiaramente come deve essere formalizzato un atto di delega affinché possa essere ritenuto efficace sotto il profilo delle responsabilità del delegato e del delegante. L'Ance ha ritenuto opportuno riformulare la propria pubblicazione in materia di tutela della sicurezza, alla luce del rinnovato assetto normativo e con il primario obiettivo di fornire uno strumento adeguato a chiarire i delicati profili di responsabilità che coinvolgono le figure ricoprenti ruoli significativi all'interno dell'impresa.

Da www.amblav.it

[Rep. n. 20121406](#)

STRESS lavoro correlato: indicazioni Regioni, aggiornate gennaio 2012.

Pubblicazione del Coordinamento delle Regioni sulle Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20121407](#)

I WORKING PAPERS DI O L Y M P U S n.5/2012

"Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il saggio approfondisce il complesso rapporto tra organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza sul lavoro, alla luce dei contenuti della contrattazione collettiva.

L'indagine viene svolta privilegiando due direzioni ricostruttive, in cui si ritiene possibile, oggi, declinare la locuzione "organizzazione del lavoro" ed i rapporti tra quest'ultima ed il tema della sicurezza del lavoro: la prima, "organizzazione del lavoro versus sicurezza del lavoro", in cui il fattore organizzativo viene inteso nella sua accezione più tradizionale, di fattore di rischio ai fini della sicurezza; la seconda, "organizzazione del lavoro per la sicurezza del lavoro", in cui il fattore suddetto è considerato, invece, secondo una più recente lettura, quale elemento funzionale ad un'efficace gestione della prevenzione in azienda.

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 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.

Coloro che non hanno ricevuto i primi numeri della ns. rassegna stampa, possono scaricarli visitando il nostro sito www.rs-ergonomia.com, dove raccogliamo tutti i numeri arretrati della newsletter che via via pubblichiamo e che rimarranno disponibili per il lettore che ne abbia interesse.

Se ritenete che altri colleghi siano interessati a ricevere RSPP, potete girargli questa "rassegna stampa", saranno poi loro a decidere se richiedere l'invio gratuito attraverso una e-mail al ns. indirizzo

info@rs-ergonomia.com

Vi saremo grati per queste segnalazioni che riterrete 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, segnalazioni di nuove pubblicazioni in tema e qualsiasi altro materiale che riterrete di condividere con gli altri lettori di RSPP.

Insero pubblicitario



Visita i nostri siti dedicati

[allergonomia: \[www.rs-ergonomia.com\]\(http://www.rs-ergonomia.com\)](http://allergonomia.com)

e

[alla sociologia del lavoro e dell'organizzazione.](http://alla sociologia del lavoro e dell'organizzazione)

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 precedenti note pubblicate sono state prese in rassegna: le finalità del D.Lgs.81/2008, le definizioni dei termini che vengono utilizzati all'interno del testo unico, 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, formazione informazione e addestramento, sorveglianza sanitaria, gestione delle emergenze. In questo numero ci occupiamo di consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori mentre nel prossimo numero ci occuperemo di documentazione tecnico amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali.

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

SEZIONE VII – CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI.

Articolo 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità illustrate al comma 6.
2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto al successivo articolo 48.
4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti dalla contrattazione collettiva.
6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse indicazioni dalla contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro¹.
7. Il numero minimo dei RLS è il seguente:
 - a) un rappresentante nelle aziende/unità produttive sino a 200 lavoratori;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende/unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende/unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In queste aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.
8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di RLS sono esercitate dai rappresentanti previsti con gli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale.

¹ La Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, si svolge in tutta Europa ad ottobre (settimana 43 del calendario).

Articolo 48 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza previste all'articolo 50 con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS.
2. Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di tali accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale.
3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS partecipano al Fondo istituito presso INAIL di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità (art.52). Con accordi stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare a tale Fondo.
4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il RLST accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi richiamati al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.
5. Ove l'azienda impedisca l'accesso al RLST questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.
6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo istituito presso INAIL (di cui all'articolo 52) comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST.
7. Il RLST 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. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLST sono stabiliti nella contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.
8. L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Articolo 49 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:
 - a) i porti² sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con Decreto dei Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e dei trasporti;
 - b) centri intermodali di trasporto³;
 - c) impianti siderurgici;
 - d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
 - e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.
2. Nei contesti individuati al comma precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i RLS delle aziende operanti nel sito produttivo.
3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione e le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le proprie attribuzioni in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

² 25 di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della Legge 28 gennaio 1994, n. 84.

³ di cui alla Direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858.

Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (art.37);
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista all'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica prevista con l'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati (art.18, comma1, lettera r) contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa delle svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle sue funzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale.

4. Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del DVR.

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del DUVRI.

6. Il RLS è tenuto al rispetto delle disposizioni previste nel Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR e nel DUVRI, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di RSPP o ASPP.

Articolo 51 - Organismi paritetici

1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici.⁴

2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi paritetici sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

3. Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali,⁵ e dei fondi previsti all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza previsti all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;

3-ter. Ai fini delle attività previste nel precedente comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

⁴ Art. 2, comma 1, lettera ee).

⁵ Art.118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni.

4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.
5. ... 6. Gli organismi paritetici, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità previste dal comma 3.
7. Gli organismi paritetici trasmettono al Comitato Regionale di coordinamento (Art.7) una relazione annuale sull'attività svolta.
8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.
- 8-bis. Gli organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Articolo 52 - Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità

1. Presso l'INAIL è costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità. Il fondo opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca, come nel settore edile, sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello ed ha quali obiettivi:
- a) il sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità del Fondo, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;
 - b) il finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori,⁶ dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi;
 - c) il sostegno delle attività degli organismi paritetici.
2. Il fondo è finanziato:
- a) da un contributo delle aziende o delle unità produttive dove non è stato eletto o designato il RLS (Art.48, comma 3), in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva⁷.
- Le lettere b), c) e d) sono state soppresse dall'art. 31 del D.Lgs. 05 agosto 2009, n. 106.
3. Con Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato, previa intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sono definite:
- le modalità di funzionamento e di articolazione settoriale e territoriale del Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità;
 - i criteri di riparto delle risorse tra le sue diverse finalità;
 - il relativo procedimento amministrativo e contabile di alimentazione;
 - la composizione e le funzioni del comitato amministratore del fondo.
- 3-bis. In fase di prima attuazione il fondo è alimentato con i residui delle risorse iscritte nel bilancio dell'INAIL⁸ a sostegno dei progetti per favorire la formazione e informazione dei lavoratori.⁹
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale redige una relazione annuale sulla attività svolta, da inviare al Fondo.

Insero pubblicitario

[SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO](#)

Seminari per la produttività dell'ufficio

Office automation: Excel nella gestione dell'ufficio

Roma 26 marzo 2012

⁶ Art.2083 del Codice civile.

⁷ Il valore delle ore sono calcolate sulla base della retribuzione media giornaliera per il settore industria e convenzionalmente per il settore agricoltura determinate annualmente per il calcolo del minimale e massimale delle prestazioni economiche erogate dall'INAIL. Il computo dei lavoratori è effettuato in base all'articolo 4 e la giornata lavorativa convenzionale è stabilita in 8 ore.

⁸ Ai sensi dell'art.23, comma 1, lettera b, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.

⁹ articoli 21 e 22 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.



Approfondendo... sul web

Verifica periodica attrezzature, nuova proroga: Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 24 gennaio 2012 il Decreto di Differimento dell'entrata in vigore del decreto 11 aprile 2011, recante disciplina delle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'All. VII del decreto legislativo n. 81/08, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti di cui all'art. 71, comma 13, del medesimo decreto legislativo. Il decreto dovrebbe quindi entrare in vigore entro la fine di maggio 2012. (Vedi anche ns. [Rep. n. 20110507](#) e [Approfondendo... sul web n.9 di RSPP](#))

Da www.puntosicuro.it

[Il 14 febbraio scade il termine per l'aggiornamento di RSPP e ASPP](#)

Il prossimo 14 febbraio 2012 scade il termine entro il quale responsabili e addetti dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni che hanno usufruito nel 2006, sulla base del riconoscimento dei crediti professionali pregressi, dell'esonero di parte del percorso formativo obbligatorio, devono aver concluso il percorso formativo quinquennale di aggiornamento, requisito essenziale per mantenere l'incarico.

In caso di mancato aggiornamento, infatti, verrebbero meno i requisiti professionali

richiesti dall'articolo 32 del Decreto legislativo 81/2008 necessari per svolgere l'incarico.

Di conseguenza, il datore di lavoro dovrebbe revocargli la nomina e provvedere all'individuazione di un nuovo RSPP che rispetti invece i requisiti professionali necessari per il ruolo.

Il mantenimento in carica di un RSPP che non abbia i requisiti previsti equivarrebbe infatti, per il datore di lavoro, a una mancata nomina: violazione dell'articolo 17, comma 1, lett. b) (obbligo indelegabile del datore di lavoro di designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi) con le conseguenti sanzioni (arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro).

Da www.geometrapignatta.it

[Come si redige un PiMUS \(Piano di Montaggio, Uso e Smontaggio di un ponteggio\)](#)

Il PiMUS è un documento obbligatorio per tutti i cantieri in cui si ricorre al ponteggio per l'esecuzione dei lavori. Esso rappresenta lo strumento di lavoro per gli addetti e i preposti all'utilizzo del ponteggio affinché sia tutelata la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori.

Il Testo Unico per la Sicurezza (D.Lgs. 81/2008) prevede l'obbligo del datore di lavoro di

redigere il PiMUS, rispettando i contenuti minimi previsti dall'Allegato XXII.

... Proponiamo uno schema di PiMUS elaborato dal Gruppo di lavoro della Provincia di Padova, di concerto con il Comitato Provinciale di Coordinamento.

Il documento rappresenta uno strumento versatile a disposizione di tutte le imprese che operano con l'utilizzo di ponteggi; in esso sono contenute tutte le misure preventive di sicurezza da adottare in cantiere.

[Clicca qui per scaricare il modello di PiMUS](#)

Seminari di formazione e aggiornamento

Organizzazione e gestione dei servizi di manutenzione per la sicurezza sul lavoro.
Roma 7 maggio 2012

Corsi di formazione-informazione

La Valutazione dello Stress lavoro correlato
Roma 14 maggio 2012

[Vai al ns. Catalogo delle attività di formazione e aggiornamento anno 2012](#)

La quota di iscrizione a ciascun seminario è di E. 200,00 + IVA (21% se dovuta).

Informazioni ed iscrizioni fax: 06.45498463 – e-mail: info@rs-ergonomia.com

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

Da www.geometrapignatta.it

[Come si redige un POS \(Piano Operativo di Sicurezza\): ecco un modello completo e versatile](#)

Il POS è il documento in cui sono contenute tutte le misure di prevenzione e protezione da adottare nelle attività di cantiere al fine di salvaguardare l'incolumità fisica dei lavoratori. Il Testo Unico per la Sicurezza (D.Lgs. 81/2008) prevede l'obbligo del datore di lavoro di un'impresa esecutrice di redigere il POS (Piano Operativo di Sicurezza) con i contenuti minimi previsti all'Allegato XV; il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione avrà l'obbligo di verificare l'idoneità di questo documento.

Da www.studiocataldi.it

[Cassazione: infotunio sul lavoro e limitata responsabilità del noleggiatore del macchinario.](#)

"Il soggetto titolare dell'impresa che noleggia macchinari e che mette a disposizione anche il manovratore, non assume nei confronti dei lavoratori alle dipendenze dell'appaltatore, una posizione di garanzia in relazione ai rischi connessi all'ambiente di lavoro. (...) In caso di noleggio a caldo, che si ha qualora il locatore metta a disposizione dell'imprenditore anche un proprio dipendente, tali obblighi protettivi riguardano specificamente il manovratore, il quale risponde dei danni connessi al funzionamento della macchina.". E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza del 9 gennaio 2012, n. 109, ha dichiarato inammissibile il ricorso proposto da un lavoratore dichiarato colpevole, nei primi due gradi di giudizio, del delitto di omicidio colposo, per avere, quale manovratore a terra della piattaforma "ragno" sulla quale agiva un operaio, cagionato la morte di quest'ultimo, in quanto la piattaforma mobile, mentre si trovava a 21 metri da terra, si era ribaltata e l'operaio, che si trovava a bordo della navetta, era precipitato al suolo. La Suprema Corte afferma che il ricorso, risolvendosi nella prospettazione di una ricostruzione alternativa della dinamica

... Proponiamo uno schema di POS elaborato dal Gruppo di lavoro della Provincia di Padova, di concerto con il Comitato Provinciale di Coordinamento.

Il documento rappresenta uno strumento versatile a disposizione di tutti gli operatori del settore (imprese, committenti e coordinatori) improntato alla praticità, all'efficacia e alla concretezza.

In esso sono contenute tutte le misure preventive di sicurezza da adottare in cantiere.

[Clicca qui per scaricare il modello di POS \(Piano Operativo di Sicurezza\)](#)

causale del sinistro, rispetto a quella accertata dai giudici di merito, risulta inammissibile osservando che la decisione impugnata si presenta formalmente e sostanzialmente legittima ed i suoi contenuti motivazionali forniscono - con argomentazioni basate su una corretta utilizzazione e valutazione delle risultanze probatorie - esauriente e persuasiva risposta ai rilievi che erano stati mossi alla sentenza di primo grado. La Corte di Appello - si legge nella sentenza - ha evidenziato la sussistenza di un profilo di colpa a carico del manovratore, il quale avrebbe dovuto posizionare la piattaforma al di sopra del piazzale, ove si trovava una base di appoggio idonea al posizionamento in sicurezza della gru rilevando l'inidoneità delle basi utilizzate per la ripartizione dei carichi e l'erroneo allargamento degli stabilizzatori; nel caso di specie si era verificata la violazione degli obblighi di prevenzione connessi all'utilizzo della piattaforma, così come specificati anche nel manuale di istruzioni risultando che l'imputato avesse ricevuto adeguata formazione sull'utilizzo della gru. Non accolta, dunque, la tesi del ricorrente secondo cui non si trovava in posizione di garanzia, rispetto all'operaio rimasto vittima dell'infortunio in quanto tra il manovratore della gru e l'operaio non vi era alcun rapporto di subordinazione o parasubordinazione. (L.S.)

Insero pubblicitario

[Studio di traduzioni e interpretariato](#)

Portoghese europeo, portoghese brasiliano, spagnolo.

Corsi di lingua individuali e per gruppi.

[Agenzia di comunicazione, ufficio stampa, organizzazione di eventi](#)

Informazioni fax: 06.45498463 - e-mail: info@rs-ergonomia.com

Da www.quotidianosicurezza.it

L'OHSAS 18001 per la capacità esimente delle responsabilità.

Di Enzo Gonano

L'art. 30 del TU 81/08 indica la norma OHSAS 18001 come modello di gestione per conseguire la "capacità esimente" prescritta dal Dlgs 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle imprese.

L'OHSAS (Occupational health and safety assessment seriesed) identifica uno standard internazionale relativo ai requisiti che deve possedere un sistema di gestione per la tutela della sicurezza sul lavoro (a confermare tale condizione viene rilasciata una certificazione di conformità).

Fra i punti chiave della normativa (rivista nel 2007) viene prescritta la necessità che le imprese, per il miglioramento nella materia, si diano obiettivi quantificati e scadenziati, pianifichino la formazione costante e permanente degli operatori in modo da raggiungere la loro consapevolezza-cultura della sicurezza, elaborino e attuino progetti di

partecipazione, consultazione e comunicazione non solo nei riguardi dei lavoratori dipendenti ma anche degli appaltatori e dei visitatori che accedono al posto di lavoro.

Con riferimento, poi, alla valutazione dei rischi e ai controlli operativi, servono, da una parte, l'adozione di schemi logici e approfonditi per l'analisi e la valutazione delle possibili cause di danno alle persone, e, dall'altra, la messa in atto di misure e controlli delle prestazioni con verifiche ispettive e audit interni che comportino le procedure e istruzioni necessarie per l'eliminazione/riduzione al minimo dei rischi.

Tra le azioni aziendali qualificanti in funzione della "capacità esimente" di responsabilità, la norma OHSAS indica sia l'analisi degli infortuni e dei mancati infortuni con ricerca della causa, azioni correttive e preventive, sia l'impegno costante da parte del datore di lavoro nel monitorare il sistema - sicurezza e definire i margini di miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Da www.quotidianosicurezza.it

Portale agenti fisici

... Il Portale agenti fisici è stato realizzato dal Laboratorio agenti fisici del dipartimento di prevenzione dell'Azienda sanitaria USL 7 Siena nell'ambito del "Piano Mirato sui rischi derivanti dagli Agenti Fisici" approvato con decreto di Giunta Regione Toscana n° 5888 dell' 1 dicembre 2008. Sviluppato inoltre nell'ambito del progetto del ministero della Salute - "CCM Rischio di esposizione da agenti fisici negli ambienti di lavoro: sviluppo e adeguamento di banche dati per supportare la valutazione del rischio e gli interventi di prevenzione in tutti i comparti lavorativi", e frutto della collaborazione della AUSL di Siena dell' INAIL e dell'azienda USL di Modena.

Finalità del servizio è mettere a punto uno strumento informativo che i responsabili aziendali della sicurezza e gli operatori della prevenzione possano utilizzare con semplicità per accedere a informazioni procedure condivise in materia di valutazione dei rischi

dagli agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e radiazioni ottiche artificiali) e trovare le soluzioni più efficaci ai fini della prevenzione e protezione.

Il progetto vuole così supportare le attività di gestione della sicurezza diffondendo su larga scala informazioni necessarie in un campo che richiede competenze molto specializzate. Nell'ambito del progetto quindi la AUSL di Modena e di Siena in collaborazione con l'INAIL hanno predisposto la realizzazione di una serie di incontri di formazione rivolti a tutti gli attori della prevenzione aziendale (RSPP, RLS, datori di lavoro, medici competenti, lavoratori) per fornire una panoramica sui rischi da agenti fisici e una presentazione per formare i potenziali utenti all'uso del portale e permettere loro di usufruirne al meglio come supporto alla valutazione dei rischi agenti fisici e per gli interventi di prevenzione da realizzare nelle aziende. ...

Da www.puntosicuro.it

Sull'obbligo di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi.

Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 24820 del 21 giugno 2011 (Commento a cura di Gerardo Porreca).

Il caso preso in esame dalla suprema Corte di Cassazione in questa sentenza riguarda una situazione molto diffusa nell'ambito delle attività lavorative e cioè quella di una azienda che subentra ad un'altra assorbendone l'intera organizzazione. Il

datore di lavoro che subentra è tenuto a rivedere ed aggiornare il documento di valutazione dei rischi già elaborato dall'azienda che ha cessato la propria attività anche se l'organizzazione generale e gli ambienti di lavoro sono rimasti sostanzialmente gli stessi e ciò al fine di perseguire l'obiettivo richiesto dalle disposizioni di legge vigenti in materia di garantire nel tempo il miglioramento continuo dei livelli di sicurezza sul lavoro...

OSSERVATORIO

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

COME INTEGRARE LE NORME COGENTI E QUELLE VOLONTARIE IN UN UNICO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

A cura di Marco Immordino

Sociologo del Lavoro esperto nella progettazione e valutazione di Sistemi di Gestione per il miglioramento delle performance.

E' possibile gestire una organizzazione attraverso il pieno rispetto della legislazione nazionale, dei modelli organizzativi di compliance e al contempo essere certificati con la norma volontaria ISO 9001? Legalità ed efficienza possono avere una coniugazione razionale o sono destinati ad una convivenza impossibile?

E' difficile dare una risposta esaustiva a queste importanti e complesse questioni in poche righe, tuttavia, se si ha la pazienza e la volontà di analizzare seppure brevemente - ma non in modo superficiale - il pacchetto

delle norme volontarie ISO 9000⁽¹⁾ e metterle in relazione con le norme cogenti quali: D.Lgs 231/01⁽²⁾, D. Lgs 81/08⁽³⁾ e il Regolamento (CE) n. 765/08⁽⁴⁾, si otterrà qualche spunto interessante di riflessione e si apprenderà che il percorso per allinearsi alle norme cogenti è analogo a quello della certificazione ISO

9001 a patto che, si inquadri il tutto in una relazione coerente e sistemica di gestione organizzativa⁽⁵⁾.

E' noto che *produttività* e *legalità* sono aspetti distinti dell'organizzazione, hanno esigenze e obiettivi diversi e, pur presentando precise analogie di gestione e puntuali collegamenti tra loro, monitorare il loro andamento risulta essere assai difficoltoso. Per i manager, infatti, massimizzare l'efficienza delle attività operative, rendere attendibili le informazioni di bilancio e dei dati economici da questi ricavati, ed essere allo stesso tempo conformi alle leggi e ai regolamenti in cui l'azienda è sottoposta non sembra essere un compito proprio facile. *Occuparsi del rispetto delle regole cogenti*, quelle che permettono di verificare se stiamo agendo nella legalità, è cosa ben diversa che *occuparsi di massimizzare l'efficienza produttiva*, per cui non sempre l'una favorisce anzi, molto spesso ostacola l'agire dell'altra all'interno di una organizzazione; quanto più cresce l'insieme dei requisiti obbligatori da rispettare, tanto più l'azione operativa tende a diventare costosa e macchinosa aumentando così la convinzione - ormai troppo diffusa - che, essere efficienti e al contempo rispettare la legalità sia sempre più difficile se non impossibile.

Ma la varietà dei rischi d'origine interna ed esterna che ogni azienda si trova ad affrontare impone di attivare sistemi di valutazioni specifici che, a loro volta, consentono di determinare come dovranno essere gestiti tali rischi individuando ed analizzando al contempo i fattori che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi.

In questa cornice complicatissima tra produttività e rispetto della legalità, tra efficienza e cogenza, si inseriscono le tre norme ISO 9000 che sul piano sostanziale formano un pacchetto che non ha senso concepire in maniera disgiunta.

I criteri e i principi definiti all'interno del modello normativo ISO 9000 sono universali, ciò vuol dire che geograficamente si possono applicare in tutto il mondo a prescindere dalla dimensione dell'organizzazione e merceologicamente si possono applicare a tutti i settori produttivi. Il loro scopo è mettere in regola l'economia garantendo ai mercati ed agli utenti che determinati beni e servizi, presentino lo stesso standard qualitativo a dispetto delle diversità delle regole, che a livello locale ne influenzano la produzione attraverso la definizione di principi generici che l'azienda deve seguire nel suo comportamento interno e nei confronti del mercato.

A molti è noto che tale garanzia si ottiene solo dopo aver sostenuto una serie di controlli sistematici, rigorosi, professionali e soprattutto indipendenti, da parte di un Organismo di certificazione; pertanto, l'organizzazione che sceglie di adottare le norme ISO, garantisce che il prodotto/servizio finale sia conforme ai requisiti che sono richiesti ai fini di una buona qualità dello stesso mettendola in relazione alle esigenze del cliente-utente.

Lo schema ISO sulla carta è, quindi, assolutamente vincente, la sua forza consiste nella possibile applicazione da parte di qualunque attività organizzativa poiché si presenta come un modello assolutamente flessibile, basato su criteri e principi generali e non su rigide prescrizioni di dettaglio.

Tuttavia, a questi indubbi elementi di forza si sono generati sostanziali elementi di debolezza che hanno prodotto non poca confusione; uno fra tutti è proprio l'estrema flessibilità interpretativa dello schema ISO che, a causa anche di comportamenti non corretti di una parte importante di molti addetti ai lavori, ha prestato il fianco a interpretazioni eccessivamente indulgenti e molli della norma, aprendo varchi per imprese che a tutto avrebbero diritto, fuorché ad una certificazione di qualità.

Altro elemento che genera confusione è il ritenere che le ISO 9000 vanno ad incidere sul modo in cui l'organizzazione deve produrre determinati prodotti/servizi, intesa come la somma dei risultati ottenuti rispetto alle risorse utilizzate. (*approccio quantitativo*) Nulla di tutto questo; lo schema ISO si concentra sulla tipologia di controllo del processo operativo attuato, valutando l'efficacia del *comportamento organizzativo* rispetto alla sua capacità di raggiungere i risultati desiderati dichiarati dagli obiettivi (che l'azienda si è data), nel pieno e sostanziale rispetto dei requisiti cogenti o di legge caratterizzati dal principio di territorialità e di specificità del settore merceologico. (*approccio qualitativo*) Il rispetto sistematico delle norme cogenti, all'interno di una norma volontaria, dunque, rafforza la volontà di un'Organizzazione di garantire che il prodotto/servizio finale sia conforme ai requisiti che sono richiesti ai fini di una buona qualità dello stesso.

Per tali motivi, oggi, le ISO 9000 sono il riferimento normativo importante per la qualificazione e selezione dei fornitori e nei contratti tra fornitori e clienti; perché è bene ribadire che la norma ISO è volontaria solo nella sua scelta iniziale di applicare o meno il suo modello il quale una volta introdotto crea per tutti gli interlocutori dell'impresa, vere e proprie obbligazioni giuridiche e non già amichevoli o paternalistici consigli.

A dare forte incisività a quanto sopra riportato attribuendo così alla norma volontaria un ruolo e una funzione tanto preziosa quanto forse insostituibile nel prossimo futuro, è il Regolamento CE 765/2008 che pone norme in materia di accreditamento, vigilanza sui mercati, controlli dei prodotti immessi sul mercato, marchiatura CE e sulla specifica responsabilità di chi immette prodotti sul mercato inclusi gli importatori; individuando al contempo anche gli strumenti opportuni per il rafforzamento del mutuo riconoscimento delle norme tecniche nazionali conferendo in tal modo un ruolo specifico all'istituto di accreditamento.

Il pacchetto legislativo del nuovo Regolamento introduce importanti modifiche su alcuni aspetti chiave dei sistemi economici dei Paesi membri ai quali affida in maniera non univoca la vigilanza del mercato alle strutture dello Stato ma allo stesso tempo prevede, in modo altrettanto chiaro, che l'attività di accreditamento possa essere svolta da Enti non pubblici e stabilisce norme riguardanti l'organizzazione e la gestione dell'accREDITamento da parte degli Enti preposti ad accertare la competenza degli Organismi di certificazione e ispezione, laboratori di prova e di taratura.

In sostanza il sistema di accreditamento voluto dal Regolamento 765/08, impone norme organizzative e procedimenti diretti a prevenire ogni forma di conflitti di interessi per gli Organismi di AccREDITamento per il loro nuovo ruolo di pubblica autorità in quanto autorizzati dallo Stato a svolgere attività di accREDITamento. Conseguentemente gli Organismi di Certificazione, preposti alla valutazione indipendente delle aziende certificate, saranno vincolati a un maggior rigore soprattutto nella valutazione dell'area cogente delle norme obbligatorie del settore in cui operano le stesse aziende.

Questo nuovo scenario, quindi, non solo riconosce direttamente maggior valore all'attività svolta dagli Organismi di certificazione e ispezione ma indica anche che vi sarà una maggiore attenzione e obiettività nell'interpretare i requisiti normativi applicabili che spesso si sovrappongono ai requisiti cogenti.

Nella pratica ciò vuol dire che i requisiti legali saranno l'elemento centrale della valutazione di un Sistema di Gestione per la Qualità e di conseguenza per le aziende si tradurrà nel favorire al massimo l'adozione di sistemi integrati tra norme volontarie e norme cogenti.

A rafforzare la logica di integrazione fra i vari schemi è il D. Lgs. 231/01 che possiamo definire, senza esagerare, una vera e propria rivoluzione nel diritto d'impresa in quanto introduce nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti collettivi: associazioni, società ed enti con personalità giuridica, persone giuridiche, ecc. ecc. per gli illeciti penali commessi a vantaggio o nell'interesse dell'Ente stesso da parte di persone che, direttamente o indirettamente, abbiano operato per suo conto o nell'interesse dell'organizzazione.

Ma il rischio più concreto, vista la vasta giurisprudenza in materia, è data dall'adozione di provvedimenti interdittivi di natura cautelare che si applicano prima dell'inizio del processo come ad esempio: sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, esclusioni da agevolazioni, contributi o sussidi e revoca di quelli già concessi.

Il D. Lgs 231/01 è un impianto normativo rivoluzionario per il diritto d'impresa, giacché s'introduce, di fatto, una forma di responsabilità oggettiva per l'azienda. La portata innovatrice del decreto è stata rafforzata negli ultimi tempi, con l'aumento progressivo, in forza di leggi successive al decreto 231, dei reati che fanno sorgere la responsabilità amministrativa dell'Ente e ciò è avvenuto soprattutto dal 2006 al 2008, con l'inserimento nel circuito del 231 dei reati in tema di sicurezza sul lavoro, gestione dei sistemi informatici e antiriciclaggio.

Tuttavia, la possibilità di evitare o ridurre l'applicazione di sanzioni è legata dall'adozione di un Modello di Organizzazione e di Gestione, idoneo a prevenire il compimento di reati da parte dell'Ente, il quale non risponde dell'illecito se prova che ha adottato e attuato, prima della commissione del fatto un Modello conforme alle prescrizioni della normativa penale in vigore, tale quindi da introdurre e documentare un sistema strutturato di riduzione del rischio di commissione di reati.

Ad una lettura più approfondita dei vari articoli del D. Lgs. n. 231/01, il Modello di Organizzazione e di Gestione richiesto, non è nulla di diverso da un'applicazione, tra le tante possibili, del Modello gestionale codificato dalla norma ISO 9001 con delle analogie a dir poco sorprendenti, tanto che un'impresa che abbia correttamente adottato un modello organizzativo conforme alla legge italiana dovrebbe ritenersi in buona parte matura per il conseguimento della certificazione di qualità.

Con questi presupposti, va da se che non è più pensabile avere un sistema adeguato di prevenzione dei reati in assenza di un modello gestionale conforme agli standard internazionali ISO 9000, in quanto, il primo non è che uno degli strumenti necessari ai fini della qualità gestionale promossa dallo standard ISO. Allo stesso tempo, sarebbe irragionevole e antieconomico costruire un Sistema di Gestione per la Qualità senza al contempo adottare un modello organizzativo conforme alla legislazione penale.

Vorrebbe dire impegnarsi ad adottare un sistema che obbliga al miglioramento continuo, senza aver garantito il livello minimo della prevenzione dal rischio di commissione di reati. Non vi è dubbio che è un'analogia di cui ancora si devono pienamente rendere conto gli operatori che - va sottolineato - spesso appartengono a due mondi talmente diversi da non rendersi conto di essere quasi identici.

Anche se la fonte normativa è chiaramente diversa - una norma nazionale di diritto penale ed un pacchetto di norme internazionali di carattere volontario, così come anche le finalità e alcuni ambiti di applicazione - il legame che ne risulta è molto forte ed inequivocabile e allo stesso tempo sorprendente.

L'integrazione tra i vari sistemi è possibile nel momento in cui si segue la logica dello schema ISO; al contempo il D. Lgs 231/01 contenendo al suo interno la somma di diversi sistemi di certificazione quali ISO 9001 (come anche ISO 14000) a cui, ognuno dei quali, contribuisce a soddisfare uno o più articoli del decreto stesso, fa sì che non ha più senso parlare di obbligatorietà, quando la possibilità che viene offerta

della norma volontaria indica la strada necessaria per impostare un sistema integrato ⁽⁶⁾.

Pertanto, invece di gestire modelli precostituiti divisi per ogni singolo schema es: un Modello Organizzativo per il D.Lgs 231/01, un Manuale per il Sistema di Gestione per la Qualità, uno per l'Ambiente e così via, seguendo la logica integrativa dello schema ISO, si può progettare un Modello di Organizzazione e di Gestione unico (detto anche di Governance) che ha la funzione di collettore dei diversi

sistemi di gestione già presenti in azienda ⁽⁷⁾.

Tuttavia, come dimostra la tabella di correlazione (fig 1) il percorso che i manager devono compiere per allinearsi al dettato del D.Lgs. 231/01 è analogo a quello della certificazione di qualità; l'approccio integrativo produrrebbe un impatto minimo sui processi attuati e metterebbe in atto notevoli risparmi economici in termini di ottimizzazione delle risorse e riduzione dei rischi di gestione, di verifica e di mantenimento dei vari sistemi con la possibilità anche di effettuare audit congiunti da parte di Organismi terzi.

Riallacciandoci, dunque, alla tesi iniziale e prendendo seriamente in considerazione la potenzialità della norma ISO 9000 abbiamo dimostrato, seppur in modo generale, che vi sono numerosi collegamenti e reciproche interrelazioni con importanti norme cogenti nazionali quali: D. Lgs. 231/01 e/o D. Lgs 81/08

relativo alla sicurezza del lavoro ⁽⁸⁾.

Abbiamo anche appreso che gli Organismi di certificazione in base al Regolamento 765/08 saranno sempre più vincolati alla verifica degli aspetti cogenti nazionali; pertanto, considerate le forti analogie tra normativa obbligatoria e volontaria, è ancora pensabile, oggi, adottare sistemi di organizzazione e di gestione in modo separato e non tenere conto, invece, delle possibili riduzioni dei costi dovute all'ottimizzazione delle risorse e riduzione dei rischi?

Gestire l'impresa e i rapporti di lavoro attraverso il rispetto della legislazione nazionale, i modelli organizzativi di compliance e la certificazione ISO oggi non solo è possibile ma anche conveniente a patto che i manager sappiano intraprendere una seria ed impegnativa promozione del circolo virtuoso del rispetto delle regole che va a facilitare la convivenza tra efficienza e legalità.

Master Ergonomia: Corso di Alta Formazione Ergon, in Ergonomia organizzativa e valutazione dei rischi psicosociali del lavoro.



Il Corso si propone di formare specialisti in grado di analizzare, diagnosticare e correggere ergonomicamente le criticità e i rischi presenti nelle organizzazioni

Per richiedere maggiori informazioni contattare il numero telefonico 0669190426 o inviare una richiesta alla [Segreteria didattica](#).

	ISO 9001:2008	D.LGS 231/2001
4.1	REQUISITI GENERALI	ANALISI DEI RISCHI
4.2	REQUISITI GENERALI RELATIVI ALLA DOCUMENTAZIONE	MODELLO 231
5.1	IMPEGNO DELLA DIREZIONE	IMPEGNO DELL'ORGANO DIRIGENTE PER SVILUPPARE IL MODELLO
5.2	ATTENZIONE FOCALIZZATA AL CLIENTE	REATI DI CORRUZIONE/CONCUSSIONE
5.3	POLITICA DELLA QUALITÀ	CODICE ETICO
5.4	PIANIFICAZIONE	SVILUPPO DEL MODELLO 231
5.3	RESPONSABILITÀ, AUTORITÀ E COMUNICAZIONE	ORGANISMO DI VIGILANZA
5.5.3	COMUNICAZIONE INTERNA	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO
5.6	RIESAME DELLA DIREZIONE	RIUNIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
6.2	RISORSE UMANE	FORMAZIONE SUI REATI E SUL MODELLO 231, CODICE DISCIPLINARE
6.3	INFRASTRUTTURE	REATI INFORMATICI
6.4	AMBIENTE DI LAVORO	REATI IN TEMA DI SICUREZZA DEL LAVORO
7.1	PIANIFICAZIONE DELLA REALIZZAZIONE DEL PRODOTTO	SVILUPPO DEL MODELLO 231
7.2	PROCESSI RELATIVI AL CLIENTE	REATO IN TEMA DI CONCORRENZA E MERCATO
7.4	APPROVVIGIONAMENTO	REATI DI CORRUZIONE/CONCUSSIONE
7.5	PRODUZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI	CODICE ETICO E MODELLO 231
8.2	MONITORAGGIO E MISURAZIONI	AUDIT 231
8.3	TENUTA SOTTO CONTROLLO DEI PRODOTTI NON CONFORMI	ESITI SUI CONTROLLI SUL RISPETTO DEL MODELLO 231
8.4	ANALISI DEI DATI	ANALISI RISCHI E CONTROLLI

Fig 1 - Tabella di correlazione.

“..l'operare senza regole è il più difficile e faticoso mestiere del mondo”.

A Manzoni

Note:

(1) Le norme del pacchetto ISO sono una serie di norme e linee guida sviluppate dall'Organizzazione Mondiale per la Standardizzazione (ISO) che stabiliscono le caratteristiche universali del sistema di gestione per la qualità con lo scopo di tenere sotto controllo i processi produttivi indirizzandoli alla soddisfazione delle esigenze delle parti interessate alla qualità finale del prodotto servizio.

Esse si dividono in:

- ISO 9000: descrive la terminologia i principi essenziali dei diversi sistemi di gestione qualità e della loro organizzazione;
- ISO 9001: contiene i requisiti dei sistemi di gestione per la qualità;
- ISO 9004: contiene le indicazioni per il miglioramento delle prestazioni delle organizzazione e, quindi, per l'applicazione efficace, oltre che corretta sul piano formale, dell'ISO 9001.

(2) Il D.Lgs 231/01 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti (persone giuridiche, società e associazioni, pure prive di personalità giuridica ecc.) per gli illeciti penali commessi da soggetti appartenenti all'organizzazione.

(3) Il D.Lgs 81/2008 disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro; afferma che vi è l'obbligo per il datore di lavoro di valutare anche i rischi da stress lavoro correlato.

(4) Il Regolamento Europeo (CE) 765/2008 recante “Requisiti per l'accreditamento e la sorveglianza sul mercato”; i documenti sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale il 13 agosto 2008.

(5) Se non puoi misurare non puoi gestire. Non vi è controllo senza una precedente pianificazione; senza pianificazione trattasi di una mera presa d'atto di una situazione o misura, non di un controllo.

(6) La Certificazione integrata comporta notevoli vantaggi quali: riduzione dei costi di gestione; riduzione e ottimizzazione documentale; miglioramento della comunicazione e dell'organizzazione con tempi e costi inferiori; la realizzazione di Audit congiunti e riesami combinati; più chiare istruzioni e disposizioni agli operatori.

(7) Sul tema si veda la pubblicazione de: Il Diritto della Qualità. La gestione dell'impresa e dei rapporti di lavoro tra legislazione nazionale, modelli organizzativi di compliance e certificazione. Ed TecnaEditrice.

(8) Sul tema si veda la pubblicazione dell'articolo di E. Montemano: "Modelli organizzativi, sicurezza sul lavoro e norme volontarie: legge e magistratura aprono nuovi orizzonti".

Le iniziative

di **S3 Opus**

Master Ergonomia: Corso di Alta Formazione Ergon, in Ergonomia organizzativa e valutazione dei rischi psicosociali del lavoro.



Il Corso si propone di formare specialisti in grado di analizzare, diagnosticare e correggere ergonomicamente le criticità e i rischi presenti nelle organizzazioni

Per richiedere maggiori informazioni contattare il numero telefonico 0669190426 o inviare una richiesta alla [Segreteria didattica](#).

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.

Modalità di svolgimento: Il Corso si svolgerà a Roma, ogni giovedì.



Appuntamenti

BARI 8 febbraio 2012

Grand Hotel Riva del Sole - Giovinazzo (BA)

[Il Portale Nazionale per la Protezione dagli Agenti Fisici nei luoghi di lavoro \(PAF\)](#)

Giornata di formazione

Accreditamento ECM per le seguenti figure sanitarie: Medici del Lavoro, Tecnici della Prevenzione, Infermieri, Tecnici di radiologia, Biologi, Chimici, Fisici.

La Formazione è valida per l'aggiornamento di RSPP e ASPP in attuazione al D.Lgs 81/08 smi e dell'Accordo 14/02/2006

La partecipazione è gratuita. L'iscrizione è obbligatoria.

Milano 8 febbraio 2012 ore 14,15-17,45

Auditorium Don Bosco – Via Melchiorre Gioia 48

[Novità degli Accordi Stato-Regioni](#) (Formazione Dirigenti, Preposti, Lavoratori. Obblighi e Sanzioni in vigore dal 26 gennaio 2012. Formazione RSPP: la scadenza 14.2.2012. E-Learning: quando è vietata o permessa).

Bologna 10 Febbraio 2012 ore 9.30-14.00

CGIL EMILIA-ROMAGNA

["Strumenti per la gestione dei rischi dei disturbi muscoloscheletrici da movimenti ripetitivi e da movimentazione carichi, lo stato dell'arte. Metodologie di rilevazione, criticità nelle diverse metodologie di rilevazione e valutazione."](#)

Bari 13 febbraio 2012 ore 15.00-19.00

Auditorium Istituto IPSIA "E. Majorana" Via Giustina Rocca,2 Bari/Japigia

[Seminario di aggiornamento su](#)

["Novità degli accordi Stato-Regioni sulla formazione"](#)

["Sicurezza e qualificazione nei lavori in ambienti confinati."](#)

Il Seminario è valido come aggiornamento per RSPP e ASPP (4 ore) e per tutti i macrosettori Ateco.

La partecipazione è gratuita e l'iscrizione va fatta con e mail entro l'11 febbraio 2012.

Milano 21 febbraio 2012 ore 9.30 – 13.00

Assolombarda - sala Falck, Via Chiaravalle n. 8

[Il ruolo del medico competente in azienda: criticità, interazioni e professionalità coinvolte](#)

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Roma 26 marzo 2012

Office automation: Excel nella gestione dell'ufficio (8-ore)

Roma 7 maggio 2012

Organizzazione e gestione dei servizi di manutenzione per la sicurezza sul lavoro (8 ore)

Roma 14 maggio 2012

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

Leggi il [Catalogo delle attività di formazione e aggiornamento anno 2012](#)

Informazioni ed iscrizioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com - fax: 0645498463

Insero pubblicitario



Segui le nostre iniziative sul sito dedicato

[all'ergonomia:](#)

www.rs-ergonomia.com

Pubblicato il Manuale SVS–Sistema Valutazione Stress lavoro-correlato



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

**F.P. Arcuri, C. Ciaccia,
P. Gentile, S. Laureti**

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

Il Manuale SVS realizzato da F.P. Arcuri, C. Ciaccia, S. Laureti e P. Gentile, pubblicato dalla casa editrice del gruppo S3 Opus Edizioni Palinsesto®, è una vera e propria guida teorico-pratica che contiene tutti gli strumenti necessari per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro correlato. La metodologia e gli strumenti SVS messi a punto da S3 Opus, basati sui più autorevoli modelli teorici di riferimento, consistono in un sistema operativo che fornisce tutte le indicazioni pratiche e gli strumenti necessari per l'analisi e l'intervento. Il sistema SVS è stato difatti progettato e realizzato in modo da soddisfare i requisiti normativi (con particolare riferimento all'Accordo Europeo 8 ottobre 2004 e al D.Lgs. 81/2008) e viene costantemente aggiornato in funzione dell'evoluzione delle acquisizioni scientifiche e delle normative, in modo da garantire sempre il rispetto degli adempimenti previsti dalla legge.

Il volume contiene le indicazioni metodologiche e gli strumenti di analisi collegati: il questionario QSLC – Questionario Stress lavoro Correlato - la griglia per la raccolta dei dati aziendali e il programma software che consente di raccogliere i dati su supporto informatico e di inviarli ad S3 Opus, che a richiesta può realizzare in modo semplice ed efficace l'elaborazione e l'analisi dei dati raccolti, la valutazione del rischio stress-lavoro correlato, nonché le principali reazioni dei lavoratori agli stimoli stressogeni. Il sistema Svs ha il vantaggio di mettere in relazione diretta i fattori di stress con i rischi per la salute e aiuta a cogliere la soggettività del fenomeno: le reazioni sono infatti mediate da fattori individuali, quali i tratti della personalità e la capacità di coping, e fattori extra lavorativi, come ad esempio la situazione familiare.

L'analisi condotta attraverso il sistema SVS consente, oltre all'adempimento degli obblighi di legge in maniera rapida e puntuale, anche di facilitare la prevenzione, la gestione e la riduzione dei problemi organizzativi che producono stress psicologico, con conseguente perdita di motivazione e produttività.

Il volume è acquistabile on line all'indirizzo www.edizionipalinsesto.it

Paola Conti, Antonella Ninci (a cura di)

Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere.

Quaderni della Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali

Edizioni: INAIL - Settembre 2011



[Vol. I Metodologia e strumenti](#)

[Evidenze scientifiche delle variabili di genere](#)

[Vol. II Analisi dei dati in ottica di genere](#)

[Le pari opportunità nel rapporto di lavoro](#)

Quaderno tematico della "Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali" che affronta il tema delle differenze correlate all'appartenenza al genere maschile o femminile, rispetto alla sicurezza sul lavoro, in ottica sia di prevenzione che di incidenza infortunistica.

Si tratta di una prima realizzazione dello specifico progetto coordinato dal Comitato Pari opportunità dell'INAIL, unitamente alla Direzione regionale Toscana dell'INAIL e alla Regione Toscana. Obiettivo finale del progetto è di pervenire alla definizione di apposite linee guida per l'applicazione, con un approccio di genere, delle norme di sicurezza, previste nel decreto 81/2008 e successive integrazioni.

[Il rischio biologico nei luoghi di lavoro, schede tecnico-informative.](#)

guida INAIL CONTARP

a cura di Liliana Frusteri

AUTORI

CONTARP Direzione generale: Liliana Frusteri, Patrizia Anzidei, Raffaella Giovinazzo, Nicoletta Todaro, Federica Venanzetti

CONTARP Direzioni regionali: Simona Barca (Lazio), Ugo Caselli (Marche), Luigi Caradonna (Puglia), Genoveffa Giaquinta (Sicilia), Elena Guerrera (Umbria), Gabriella Marena (Lombardia), Marina Mameli (Toscana), Teresa Mastromartino (Veneto), Daniela Sarto (Liguria), Francesco Summa (Emilia Romagna)

collaborazione di Giorgio Pontuale

illustrazioni di Nicoletta Todaro

[Ergonomia a scuola. A scuola di ergonomia](#)

a cura di A. Papale, M. Petyx, G. Fortuna, S. Iavicoli (INAIL- ex ISPESL)

Il volume diretto alle scuole primarie focalizza l'attenzione sulla prevenzione dei disturbi e delle patologie muscolo-scheletriche, affrontando con un linguaggio semplice ma efficace concetti base di ergonomia, movimentazione dei carichi e postura corretta.

Nel volume viene proposto un programma educativo sull'ergonomia scolastica, con l'obiettivo di fornire agli insegnanti delle scuole primarie strumenti didattici semplici e coinvolgenti che, facendo leva sulla creatività dei bambini, siano in grado di sensibilizzare gli alunni sui problemi derivati da posture scorrette e da comportamenti a rischio per la salute.

Il prodotto è strutturato in quattro moduli informativi/formativi su:

- il mal di schiena e la colonna vertebrale
- lo zainetto
- il banco di scuola
- il VDT.

Conclude il volume un modulo didattico con esercizi ginnici da poter eseguire in classe e alcune proposte operative (ludico/didattiche) per la valutazione finale dell'intero programma educativo.