



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.

Sui criteri di qualificazione della figura del formatore.

Abbiamo scritto nell'editoriale del n.9 di RSPP “Strano paese il nostro dove tutti si proclamano a favore delle liberalizzazioni per le professioni ... altrui”, in quell'occasione commentavamo la Circolare n. 20 del 29 luglio 2011 sull'obbligo di collaborazione con Enti bilaterali e Organismi paritetici per la formazione di lavoratori e RLS. Nella sostanza la situazione rischia di riprodursi nel dibattito che sta accompagnando l'approvazione dei “Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro”, da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro in attuazione dell'art.6 comma 8 m-bis del D.Lgs 81/08.

Ciascuna “piccola lobby” tende a stiracchiare le norme per far sì che le caratteristiche richieste includano se stessi ed escludano il più possibile chi è esterno a quel gruppo, l'interpretazione della norma deve descrivere il proprio identikit per dare un vantaggio competitivo al proprio gruppo.

Di cosa dovrebbe invece preoccuparsi il legislatore: che il formatore abbia istruzione adeguata (conoscenza, esperienza e capacità didattica) senza per questo dover necessariamente nominare nuovi garanti e certificatori di tali capacità, senza necessariamente dover sostenere fittizi mercati della formazione finalizzati al “mantenimento dei requisiti”.

Secondo i nuovi criteri il formatore potrà essere considerato tale se disporrà innanzitutto dei prerequisiti minimi di base, ovvero il possesso del Diploma di scuola secondaria superiore, e il rispetto di 3 elementi fondamentali: conoscenza, esperienza e capacità didattica.

Sommati ai prerequisiti minimi dovrà dimostrare di disporre di almeno una delle seguenti caratteristiche:

- esperienza come docente esterno nell'area tematica in oggetto per almeno 90 giorni in tre anni;
- laurea coerente con le materie della docenza o corsi post-laurea nel campo della salute e sicurezza sul lavoro;
- Attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso/i di formazione della durata di almeno 64 ore (o in alternativa 40) in materia di salute e sicurezza sul lavoro organizzato/i dai soggetti di cui all'articolo 32, comma 4, del Decreto Legislativo n. 81/2008 e smi. unitamente ad almeno dodici mesi (diciotto per chi ha frequentato corso da 40 ore) di esperienza lavorativa o professionale coerente con l'area tematica oggetto della docenza o in alternativa attestato di frequenza relativo a corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro (64 ore) sommato ad almeno 12 mesi di esperienza (in alternativa corso di 40 ore e diciotto mesi di esperienza); essere stato per almeno 6 mesi RSPP o 12 mesi ASPP nel macro-settore di riferimento ATECO.

Negli ultimi tre casi elencati, ovvero laurea, corsi ed esperienza, RSPP, dovrà aggiungere almeno la competenza riguardante: l'aver svolto un corso di formazione alla formazione (minimo 24 ore) o disporre di diploma triennale di Scienze della comunicazione o Master in comunicazione; esperienza in docenze nella sicurezza sul lavoro (32 ore negli ultimi 3 anni); docenza generica (40 ore ultimi tre anni); corsi di affiancamento a docente (48 ore tre anni).

I datori di lavoro potranno non avere diploma e usufruiranno di una deroga di due anni per la quale potranno formare i propri lavoratori, purché gli stessi datori di lavoro abbiano frequentato un corso di formazione per RSPP.

Insero pubblicitario

**Realizziamo il Documento di Valutazione dei Rischi e
la valutazione dello stress lavoro correlato
previsto dal d.lgs. 81/2008,**

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

Da extra.suva.ch
[Rep. n. 20121701](#)

Lista SUVA di controllo delle presse idrauliche.

Nonostante siano munite di dispositivi di sicurezza, ogni anno le presse sono la causa di numerosi infortuni con conseguente mutilazione di dita e mani. Per questo il Suva ha realizzato una lista di controllo per poter individuare meglio queste fonti di pericolo.

I pericoli principali sono:

- schiacciamento delle dita durante la chiusura dell'utensile;
- lesioni durante l'uso degli utensili e le corse di prova;
- malattie causate da posture scorrette o dal rumore.

Da www.sicurlav.it
[Rep. n. 20121702](#)

Dott. Dario Castagneri: LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI: D.Lgs. 81/2008 e norma tecnica UNI ISO 11228 parte 1 e 2

Presentato il 7 marzo 2012, al Convegno "Approfondimenti tecnici e normativi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori", presso il palazzetto dello sport di Collegno (TO) organizzato dal Servizio Prevenzione Sicurezza degli Ambienti di Lavoro della ASL TO3.

Da gimle.fsm.it
[Rep. n. 20121703](#)

Rapporto tra sindrome metabolica e turni

Pubblicata dal Giornale italiano di Medicina del lavoro ed Ergonomia la ricerca riguardante la "Sindrome metabolica e lavoro a turni: studio dell'associazione in una popolazione di lavoratori di un'industria chimica".

Da www.fiaso.net
[Rep. n. 20121704](#)

Laboratorio FIASO: Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie (Marzo 2012)

Presentati i risultati della ricerca "Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie" condotta dalla Federazione italiana aziende sanitarie e ospedaliere, in 15 ASL diffuse su tutto il territorio nazionale.

Dopo aver rilevato l'incidenza di alcuni eventi sentinella che segnalano il livello di stress in azienda il progetto ha promosso la sperimentazione di un piano condiviso di interventi specifici finalizzato a promuovere la salute organizzativa dell'Azienda, con lo scopo quindi di contrastare lo stress e sviluppare il benessere fisico, psicologico e sociale di ciascun lavoratore.

Da www.porreca.it
[Rep. n. 20121705](#)

Io scelgo la sicurezza n. 1 marzo 2012

Il Bollettino della Regione Piemonte contiene un Focus sulla sicurezza negli ambienti sospetti di inquinamento o confinati riportante una analisi del D.P.R. n. 177/2011 a cura di M. Montrano e di G. Porcellana (ASL T03) e notizie dalla Regione sulle malattie professionali nelle scuole del Piemonte.

Da extra.suva.ch
[Rep. n. 20121706](#)

Lista SUVA di controllo per seghe circolari per tagli obliqui.

I pericoli principali presi in considerazione sono le ferite da taglio provocate dalla lama in rotazione, le ferite provocate dalla proiezione di trucioli e la caduta del pezzo in lavorazione.

Da olympus.uniurb.it
[Rep. n. 20121707](#)

I Working Papers Olympus n.9: La sicurezza sul lavoro nei porti

di Alessia Giurini, Ornella La Tegola, Luca Miranda.

Visita il nostro sito dedicato

[all'ergonomia: www.rs-ergonomia.com](http://all'ergonomia:www.rs-ergonomia.com)

Da www.preventionandresearch.com

[Rep. n. 20121708](#)

Profili professionali in ambito sanitario e fattori associabili allo sviluppo di burnout.

Di Burla P, Cinti ME, Sygiel A, Gatti R, Burla F
Pubblicati nel Volume 2, n. 2 di Prevention & Research i risultati di uno studio condotto da ricercatori del Complesso socio-sanitario e Ospedaliero "Villa Immacolata" di San Martino al Cimino (VT), del Dipartimento di neurologia e Psichiatria, "La Sapienza" Università di Roma e il Citizen Advice Bureau di Manchester (UK).

Da www.consorziinfotel.it

[Rep. n. 20121709](#)

Problematiche riguardanti la misura e la valutazione del rumore negli ambienti di lavoro.

Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro, Università di Padova, Post-Graduation School in Occupational Medicine, University of Padua, Via Giustiniani, 2 - 35128 Padova

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.

NOTE E AVVERTENZE

[a cura di Paolo Gentile](#)

Proseguiamo l'analisi della dispensa sull'ambiente di lavoro, pubblicata dalla FLM e curata da Ivar Oddone e Gastone Marri, un documento che ha rappresentato per i lavoratori e le organizzazioni sindacali un punto fermo nel perseguire gli obiettivi di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro a partire dagli anni 70.

La dispensa sull'ambiente di lavoro.

La dispensa costituisce un tentativo di indicare un modello organizzativo e di gestione per la lotta alla nocività sul luogo di lavoro, desunto dalle esperienze operaie degli anni '60.

Una prima parte della dispensa si occupa dell'ambiente di lavoro e analizza i fattori che provocano danno all'organismo, suddividendoli in quattro gruppi.

La seconda parte tratta più specificamente dei 4 gruppi di fattori nocivi e della loro influenza sulla salute del lavoratore.

La terza parte indica le proposte organizzative del sindacato contro le nocività dell'ambiente di lavoro.

Infine una quarta parte speciale è dedicata al secondo gruppo di fattori nocivi (polveri, gas, fumi ecc.) ed è destinata specificamente a determinati tipi di lavorazioni dove sono presenti silice e benzolo.

A ben guardare troviamo nella dispensa anticipati molti dei temi che a distanza di anni verranno ripresi dal D.Lgs. 626/94 prima e dal D.Lgs. 81/08 poi: la centralità della valutazione dei rischi, la formazione dei lavoratori, la sorveglianza sanitaria, l'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione, il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori.

L'ambiente di lavoro

L'ambiente di lavoro è il luogo dove i fattori di produzione: capitale e lavoro, si trasformano in prodotti e profitto. Questo insieme, che varia a seconda dei modi di produzione e dei settori produttivi, interessa gli autori della dispensa per la sua capacità di danneggiare la salute di chi lavora. L'organizzazione e la progettazione delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro ha avuto ed ha un peso per la salute del lavoratore e sullo stato di benessere fisico e psichico di chi lavora. L'approccio proposto ha come obiettivo la contrattazione delle condizioni di lavoro ai fini della eliminazione della nocività ambientale nel mondo del lavoro. Per ambiente di lavoro, gli autori, intendono l'insieme di tutte le condizioni di vita presenti sul posto di lavoro:

- caratteristiche dei locali come dimensioni, illuminazione, aerazione, rumorosità, presenza di polveri, di gas o vapori, di fumi, ecc.;
- elementi connessi all'attività lavorativa vera e propria quali tipo di lavoro, posizione dell'operaio, ritmo di lavoro, saturazione dei tempi, orario di lavoro giornaliero, turni, orario settimanale, estraneità e non valorizzazione del patrimonio intellettuale e professionale.

In particolare si osserva che l'orario di lavoro va considerato collocandolo nell'ambito dell'intera giornata, della settimana, dell'anno e dell'intera vita del lavoratore, per tutte le conseguenze psicofisiche che questo può avere, sulla possibilità di vivere interamente la vita sociale.

Gli autori specificano come ai fini della contrattazione dell'ambiente di lavoro sia necessario "analizzare i fattori che lo compongono secondo un modello di analisi che abbia come elemento di riferimento il punto di vista dell'uomo che lavora o meglio del gruppo operaio interessato al processo produttivo."

La dispensa si fa carico di indicare un modello di analisi comune, in grado di utilizzare un linguaggio uguale per tutti i lavoratori che permetta di confrontare esperienze diverse tra lavoratori di aziende diverse e di generalizzare situazioni e soluzioni. Il modello proposto deve essere utilizzabile da qualunque lavoratore a prescindere dalla sua scolarità.

Oddone e Marri individuano due criteri in base ai quali costruire uno schema di analisi:

- il primo rappresentato dalla possibilità di misurare l'intensità di un fattore con mezzi oggettivi o meno (es. il termometro per misurare la temperatura ovvero l'intensità dei ritmi di lavoro per i quali non esiste uno strumento di misura);
- il secondo rappresentato dalla esistenza o meno di una fascia di valori ottimali per un dato fattore (es. la temperatura per la quale esiste un massimo ed un minimo entro i quali l'uomo si trova nelle migliori condizioni ovvero la silice dove solo il valore zero rappresenta la situazione ottimale).

I due criteri combinati tra loro permettono di individuare quattro gruppi di fattori di rischio che possono essere presenti nell'ambiente di lavoro.

Il primo gruppo comprende quei fattori presenti anche negli ambienti di vita esterni all'azienda (es. luce, rumore, temperatura, umidità e ventilazione).

Il secondo gruppo comprende quei fattori caratteristici degli ambienti di lavoro (es. polveri, gas, fumi).

Il terzo gruppo è rappresentato dalla fatica fisica.

Infine il quarto gruppo comprende i cosiddetti fattori psico-sociali, che possono determinare effetti stancanti (es. monotonia, ripetitività, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, posizioni disagiati, ansia, responsabilità, frustrazioni, e tutte le altre cause diverse dal lavoro fisico).



Le iniziative di [S3 Opus](#)

Master Ergonomia: Corso di perfezionamento in Ergonomia organizzativa e Rischi psico-sociali del lavoro.

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

Durata: 120 ore di formazione di cui 24 a distanza, 76 di lezione e 20 di progettazione assistita.



Approfondendo... sul web

Da www.quotidianosicurezza.it

Uso uscite di emergenza, tornelli e porte scorrevoli, circolari VV.F.

Emesse in data 4 aprile 2012 dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, due circolari riguardanti la sicurezza delle vie di esodo. Si tratta della circolare n. 4962 – “Uso delle vie e uscite di emergenza in presenza di sistemi di controllo degli accessi mediante “tornelli” e la circolare n. 4963 “Uso delle vie e uscite di emergenza in presenza di porte scorrevoli orizzontalmente munite di dispositivi di apertura automatici ridondanti”.

Entrambe le circolari hanno la finalità di armonizzare le necessità di utilizzo di questi dispositivi di accesso e uscita alle norme di tutela della sicurezza disposte nel D.Lgs.81/08.

Nel dettaglio, la circolare n.4962 stabilisce che “nei casi in cui i tornelli siano installati lungo le vie e uscite di emergenza [...] si devono applicare le seguenti condizioni minime (ottemperando il punto 1.5.7 dell'allegato IV del D.Lgs. n. 81/08):

“l'uscita di che trattasi sia sempre presidiata;

un numero di tornelli, la cui larghezza complessiva sia non inferiore alla larghezza necessaria all'esodo, sia dotato di sistemi atti a consentire, in caso di emergenza, lo sgancio degli stessi tornelli in posizione tale da non creare intralcio all'esodo delle persone;

i sistemi di cui al punto precedente devono essere azionabili dall'operatore che presidia l'uscita ovvero dalle persone in esodo attraverso un dispositivo posto in posizione facilmente identificabile e accessibile nel verso dell'esodo;

i tornelli devono aprirsi automaticamente e portarsi in posizione di apertura completa a seguito di mancanza di energia elettrica di rete”.

La circolare n. 4693 affronta lo stesso tipo di problematica ma nelle situazioni in cui la via di accesso e uscita avvenga attraverso porte scorrevoli orizzontalmente munite di “dispositivi di apertura automatici ridondanti”.

In questo caso con la circolare si stabilisce che

sudette porte possono soddisfare i requisiti di tutela della sicurezza dei lavoratori disposti al punto 1.5.6 dell'allegato IV del D.Lgs. n. 81/08 solo allorquando rispettino le seguenti condizioni:

“il segnale per il comando di apertura di emergenza delle ante scorrevoli deve essere fornito da idonei dispositivi (es.: radar, fotocellule), posti nel verso dell'esodo, atti a rilevare in modo automatico e indipendente dalla volontà delle persone, il movimento di queste o di altri oggetti che si avvicinano alla porta. Per garantire comunque la presenza del segnale di rilevamento su un angolo di 180° tali dispositivi devono essere doppi e ciascuno autonomo rispetto all'altro;

in caso di guasto di uno di tali dispositivi di rilevamento o di uno dei due motori succitati, deve essere generato un segnale di allarme che determini il blocco in apertura completa della porta fino alla rimozione del guasto;

deve inoltre essere sempre presente un dispositivo manuale di apertura posto in posizione facilmente identificabile e accessibile nel verso dell'esodo, che consenta l'immediata apertura della porta in caso di necessità;

in caso di mancanza di alimentazione elettrica la porta deve portarsi automaticamente in posizione di apertura completa”.

In entrambi i casi è fatto obbligo al datore di lavoro di fornire ad ogni lavoratore informazioni dettagliate riguardo l'uso del dispositivo in situazione di emergenza, le procedure da adottare, l'ubicazione dei comandi manuali. Adeguata segnaletica e cartellonistica deve inoltre essere affissa per informare il pubblico presente nell'ambiente di lavoro.

Per approfondire:

[Ministero dell'interno, circ. 4 aprile 2012, n. 4962](#)

[Ministero dell'interno, circ. 4 aprile 2012, n. 4963](#)

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.puntosicuro.it

Sul limite dei poteri del RSPP

La figura del RSPP non corrisponde a quella, meramente eventuale, di delegato per la sicurezza poiché a questi il potere e le responsabilità gravanti originariamente sul datore di lavoro possono essere trasferiti solo con modalità rigorose. A cura di G.Porra.

Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 36605 del 11 ottobre 2011 (u. p. 5 maggio 2011) - Pres. Zecca – Est. Izzo – P.M. Riello - Ric. G. C., P. E. e M. I..

Il caso

Il Tribunale ha condannato l'amministratore unico di una società alla quale erano stati appaltati dei lavori di rimozione di barriere su di una autostrada nonché il direttore tecnico della stessa società ed il coordinatore per la sicurezza nominato dal committente, con compito di verifica anche della sicurezza delle opere svolte dall'appaltatore, per il delitto di omicidio colposo in danno di un operaio e di lesioni colpose gravi in danno di altri due lavoratori dipendenti. Questi, mentre si trovavano al lavoro sull'autostrada per disarmare un tratto di guard-rail, venivano travolti da un'auto della quale il conducente aveva perso il controllo per l'alta velocità e per l'asfalto bagnato dalla pioggia. Agli imputati è stato addebitato di non avere colposamente approntato tutte le misure di sicurezza idonee allo scopo di salvaguardare la incolumità degli operai intenti al lavoro in una zona ove vi era un intenso traffico autostradale omettendo in particolare di dirottare il traffico su una unica corsia e, in ogni caso, in un tratto lontano dalla zona di lavoro e di non predisposte idonee e robuste barriere protettive, tutto ciò in presenza di una situazione di pericolo costituita dal

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: infortunio sul lavoro, il danno morale non può essere liquidato in via automatica come quota del danno biologico.

In tema di infortunio sul lavoro, per la liquidazione del danno morale, consistente nella sofferenza per l'ingiuria fisica subita, il giudice deve specificamente motivare in ordine ad ulteriori profili di danno non coperti da quello già liquidato a titolo di danno biologico ed operare un'autonoma valutazione degli stessi. E' quanto emerge dalla lettura della sentenza n. 5230 del 2 aprile 2012 con la quale la Corte di Cassazione, confermando l'esclusiva responsabilità nella causazione dell'infortunio in capo al datore di lavoro, ha però ritenuto erronea la motivazione della sentenza della Corte d'Appello che, nello stabilire l'indennizzo in favore del lavoratore vittima di un grave incidente, faceva

traffico veicolare e dalla pendenza e viscidità del manto stradale. ...

... Le decisioni della Corte di Cassazione

I ricorsi presentati dagli imputati sono stati tutti ritenuti infondati e quindi rigettati dalla suprema Corte. La stessa Corte in merito alla posizione dell'amministratore unico ed alla sua difesa basata sul fatto che la nomina del direttore tecnico di cantiere e del RSPP costituissero automaticamente deleghe dallo stesso conferite a tali soggetti per cui non andava individuata nei suoi confronti una posizione di garanzia per le eventuali omissioni verificatesi nel cantiere autostradale, ha ribadito che, secondo una consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, in materia di infortuni sul lavoro, gli obblighi di prevenzione e di sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono sì essere delegati, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al datore di lavoro, ma in tal caso tuttavia il relativo atto di delega deve essere espresso, inequivoco e certo e deve investire persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie cognizioni tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, la quale abbia accettato lo specifico incarico, fermo restando comunque l'obbligo per il datore di lavoro di vigilare e di controllare che il delegato usi, poi, concretamente la delega stessa. La Sez. IV ha ribadito, altresì, che nel caso di specie il semplice richiamo in un contratto delle funzioni a cui erano stati chiamati alcuni dipendenti, non poteva ritenersi una vera e propria delega, in quanto non era stata espressa una manifesta ed inequivoca volontà di trasferire ad altri i propri compiti, con l'attribuzione dei conseguenti poteri anche di spesa. ...

discendere l'esistenza del danno morale da quello biologico, senza fare un'indagine autonoma sulla sussistenza di un diritto probabile, ma comunque non accertato. In particolare la Corte di merito aveva affermato la responsabilità del datore di lavoro nella causazione dell'evento, riconoscendo al lavoratore infortunato il danno biologico e il danno morale in misura pari al 50% del danno biologico. La Suprema Corte ha precisato che "nella motivazione della sentenza impugnata i danni liquidati a titolo di danno morale appaiono correlati alla medesima malattia considerata per il danno biologico e liquidati, nella loro entità, in una quota parte di tale ultimo danno. La motivazione pertanto appare non coerente con i principi fissati dalla giurisprudenza di questa Corte che imponeva una specifica considerazione dei profili di danno ed anche una specifica e separata quantificazione." (L.S.)

Da www.quotidianosicurezza.it

[Ambienti lavoro sani e sicuri EU-OSHA](#)

Il 18 aprile EU-OSHA Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro lancia ufficialmente la campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri", per il biennio 2012-2013, che sarà centrata sul tema "Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi".

Da www.consorziointofel.it

[Campi Elettromagnetici](#)

Entrano in vigore dal 30 aprile 2012 le disposizioni in materia di protezione dei lavoratori dalle esposizioni ai campi elettromagnetici contenute nel Capo IV del Titolo VIII del D.Lgs. 81/08.

... Riportiamo in sintesi le misure di prevenzione e protezione previste, che vanno pertanto attuate entro il 30/04/2012:

- il datore di lavoro misura o calcola i livelli dei Campi Elettromagnetici ai quali sono esposti i lavoratori;
- qualora risulti che i valori di azione sono superati e non è possibile escludere il superamento dei valori limite di esposizione e i rischi relativi alla sicurezza, il datore di lavoro elabora ed applica un programma d'azione che comprenda misure tecniche e organizzative intese a prevenire esposizioni superiori ai valori limite di esposizione. In nessun caso i lavoratori devono essere esposti a valori superiori ai valori limite di esposizione;
- i luoghi di lavoro dove i lavoratori possono essere esposti a Campi Elettromagnetici che superano i valori di azione devono essere indicati con

Posticipata dal Parlamento Europeo l'entrata in vigore della nuova direttiva CE 2004/40 sui campi elettromagnetici. Nuovo termine stabilito con direttiva 2012/11/UE del 19 aprile 2012 è il 31 ottobre 2013, cade quindi la precedente scadenza originariamente prevista per il 30 aprile 2012.

Da www.quotidianosicurezza.it

[Patologie oncologiche invalidanti, opuscolo informativo per lavoratori](#)

"Patologie oncologiche e invalidanti – Quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori" è il titolo dell'opuscolo che il ministro del Lavoro Elsa Fornero e la Consigliera nazionale di Parità Alessandra Servidori hanno presentato lo scorso 19 aprile.

L'opuscolo ha l'obiettivo di fornire ai lavoratori e alle lavoratrici affetti da patologie oncologiche invalidanti un vademecum sui propri diritti, sui passi da compiere, sui servizi informativi.

La prossima campagna si focalizzerà su quanto una collaborazione attiva e attenta tra management e lavoratori di un'azienda, possa condurre a risultati eccellenti in merito alla prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro. Sull'importanza quindi di leadership oculate e di una giusta partecipazione di tutti i componenti di un ambiente di lavoro.

un'apposita segnaletica (a meno che non si possibile escludere il superamento dei valori limite di esposizione e i rischi relativi alla sicurezza). Dette aree sono inoltre identificate e l'accesso alle stesse è limitato laddove ciò sia tecnicamente possibile e sussista il rischio di un superamento dei valori limite di esposizione;

- qualora, nonostante i provvedimenti presi dal datore di lavoro, i valori limite di esposizione risultino superati, il datore di lavoro adotta misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione, individua le cause del superamento dei valori limite di esposizione e adegua di conseguenza le misure di protezione e prevenzione per evitare un nuovo superamento;
- il medico competente adegua il protocollo sanitario tenendo conto dei risultati della valutazione dei rischi, visitando eventuali lavoratori esposti almeno annualmente;
- i lavoratori per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori di azione sono tempestivamente sottoposti a controllo medico, (a meno che non si possibile escludere il superamento dei valori limite di esposizione e i rischi relativi alla sicurezza).

... L'opuscolo verrà distribuito in modo capillare nei luoghi di lavoro e nelle strutture socio-sanitarie. "È importantissimo" – ha detto il ministro Fornero – "che la patologia non discrimini sul lavoro. L'obiettivo è che l'opuscolo arrivi a tutti i lavoratori e aiuti i malati a sentirsi meno soli". "Ci piacerebbe" – ha sottolineato la Consigliera Servidori – "che una copia dell'opuscolo fosse distribuita insieme al contratto di lavoro e che fosse reperibile in tutte le sedi dove i lavoratori cercano informazioni: patronati, associazioni sindacati.

[Opuscolo informativo sulle patologie oncologiche invalidanti \(PDF\)](#)

Da www.provincia.bologna.it

[Il rischio da stress-lavoro nelle aziende pubbliche e private della provincia di Bologna](#)

Presentata la ricerca sulle modalità di valutazione da parte delle imprese

... "Sono state coinvolte 13 aziende pubbliche (per un totale di 34.800 addetti) e 144 private (di cui 98 appartenenti al settore manifatturiero) con l'intento di monitorare le modalità e lo stato di avanzamento delle imprese del territorio nel compito di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato - a fronte del disposto normativo che ne ha introdotto l'obbligo - individuando anche le principali difficoltà che incontrano nello svolgimento".

La tematica dello stress lavoro-correlato è vissuta in modo molto differente dalle figure rappresentative prese a riferimento, i RLS e i RSPP, inoltre si è spesso rilevato che i RLS risultano formalmente coinvolti, ma in realtà senza partecipazione effettiva. Secondo il report, sia i RSPP che i RLS, in genere percepiscono come fattore stressante l'invecchiamento dei lavoratori a scapito delle fasce più giovani, fenomeno che, anche alla luce dei recenti interventi in campo pensionistico, aumenterà certo in termini sia quantitativi che di importanza; segue il problema del turn-over: sia in caso di mancata applicazione che comporta un aumento dei carichi di lavoro, sia in caso di un processo troppo veloce e variabile, per cui non si riesce a inserire in modo efficace nell'organizzazione il nuovo entrato che, non di rado, dopo breve viene ulteriormente sostituito; in terzo luogo, la criticità dei turni, specie notturni e festivi.

I reparti a maggior rischio nel mondo della

sanità sono l'emergenza, le chirurgie, le oncologie, le geriatrie e le ortopedie. Nelle altre aziende pubbliche sono le attività di call center, gli sportelli al pubblico, quelle della polizia municipale, dei conducenti di autobus e verificatori dei titoli di viaggio, dei servizi sociali, degli asili nido, della protezione civile e della security.

La maggior parte delle aziende coinvolte ha affrontato con metodi ed approcci differenti il problema dello stress lavoro-correlato. In molte il percorso è solo alle fasi iniziali, mentre altre hanno già individuato e realizzato le misure correttive per controllare e migliorare la situazione.

Elemento di grande importanza viene considerata la partecipazione dei lavoratori. ... "La lettura dell'organizzazione del lavoro e delle dinamiche interpersonali non può essere fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro; il contributo dei lavoratori aiuta a rappresentare la realtà delle condizioni lavorative, sia nel ricostruire gli aspetti organizzativi, sia nel fornire le percezioni che ognuno ha del proprio vissuto rispetto all'organizzazione stessa. Sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione, vi è quindi un interesse comune ad affrontare la tematica da cui deriva l'importanza di un'azione il più possibile condivisa da tutte le parti. Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma certamente anche vantaggi economici e sociali per tutti, agire a favore della sicurezza fa bene dunque sia alla produttività delle imprese che alla qualità dell'occupazione".

Da www.quotidianosicurezza.it

[Ambienti lavoro sani e sicuri, Lavoriamo insieme prevenzione dei rischi](#)

Parte la campagna EU-OSHA "Ambienti di lavoro sani e sicuri 2012-2013 "Lavorare insieme per la prevenzione dei rischi".

Messaggio di questa edizione è l'importanza della collaborazione tra dirigenti e lavoratori nel realizzare insieme le necessarie condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Segnaliamo che è visitabile la versione italiana del sito di "Ambienti sani e sicuri 2012 - 2013" che raccoglie tutti i materiali riguardanti la campagna. Suddiviso in sei sezioni il sito è sia

luogo di consultazione dei materiali che strumento di networking e collaborazione per rafforzare le collaborazioni tra i partner.

Contiene dati, documenti, e risorse. Analisi dei punti di vista della dirigenza e dei lavoratori in merito ai rischi sul lavoro, guide e strumenti operativi, come lo strumento di autovalutazione della leadership nel campo della SSL, l'elenco di controllo della partecipazione dei lavoratori e l'elenco di controllo dei rappresentanti dei lavoratori. Nelle pagine è possibile inoltre accedere a Studi di casi e Pubblicazioni.

[Vai al sito italiano di "Ambienti sani e sicuri 2012 - 2013".](#)

Visita il nostro sito dedicato

[all'ergonomia: www.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com)

**Da www.lavorodignitoso.org
[Stress da lavoro in aumento per i cittadini europei](#)**

Stress lavoro correlato e importanza della sicurezza e della salute sul lavoro per la competitività europea in vista del prolungamento dell'età lavorativa. Questo l'oggetto di una ricerca condotta per conto dell'Agencia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (EU-OSHA). I risultati delle interviste a oltre 35 mila cittadini in 36 paesi europei non lasciano spazio a dubbi, 8 intervistati su 10 pensano che lo stress da lavoro correlato sia destinato ad aumentare nei prossimi 5 anni. Risultati che preoccupano non poco i dirigenti di azienda (79%) che considerano lo stress un elemento importante in termini di performance economica tanto quanto l'infortunio sul lavoro.

Secondo Christa Sedlatschek, direttore dell'EU-OSHA "La crisi finanziaria e i cambiamenti che si susseguono nel mondo del lavoro esercitano pressioni sempre maggiori sui lavoratori; non deve stupire, quindi, che lo stress lavoro correlato sia una delle principali preoccupazioni della gente" e aggiunge "Fare fronte ai rischi psicosociali è uno dei principali aspetti delle attività dell'EU-OSHA per migliorare la vita dei lavoratori in Europa".

Gli "stressati" tuttavia variano da paese a paese. Ad esempio, i norvegesi sono i meno preoccupati (16%), mentre per i greci (83%) lo stress lavoro correlato aumenterà significativamente. E gli italiani sono stressati? La risposta è sì e, secondo 7 italiani su 10 (73%), lo stress lavoro correlato è destinato ad aumentare nei prossimi 5 anni, mentre 2 su 5 (39%) pensano che aumenterà moltissimo. Tra i lavoratori intervistati, sembra che i manager siano i più preoccupati. Infatti, per l'80% della categoria le probabilità di un aumento dello stress lavoro correlato è maggiore rispetto agli impiegati (77%) e a coloro che svolgono lavori manuali (64%).

E allora come prevenire il rischio di una pandemia europea da stress lavoro correlato? Secondo il sondaggio, l'87% dei cittadini europei è convinto che l'adozione di buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia importante per aiutare le persone ad aumentare la competitività e a prolungare la propria vita lavorativa. Sebbene in Europa l'età pensionabile sia in generale di 65 anni,

secondo Eurostat nel 2009 l'età media di abbandono del mercato del lavoro è stata di circa 61,5 anni. In base ad un sondaggio di Eurobarometro, quattro europei su dieci (42%) sono convinti di potere continuare a svolgere la propria attività lavorativa fino all'età di 65 anni e oltre, mentre il 17% prevede di non essere in grado di proseguire oltre i 59 anni. L'EU-OSHA è attivamente impegnata nella promozione dell'Anno europeo dell'invecchiamento attivo 2012, al fine di promuovere la necessità di una buona salute e sicurezza sul lavoro in tutte le fasi della vita lavorativa.

Sulle soluzioni anche gli italiani dicono la loro. Quasi 9 intervistati su 10 concordano sul fatto che adottare buone pratiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro renda l'Italia più competitiva e prolunghi la vita lavorativa. Dello stesso parere il 94% dei giovani tra i 18 e i 34 anni per i quali, più che per gli adulti, il tema della salute e sicurezza sul lavoro riveste una particolare importanza. Un risultato determinato da una maggiore consapevolezza e informazione sui temi della salute e sicurezza rispetto agli anni passati, benché vi siano ancora differenze. Ad esempio, il 79% degli uomini ha dichiarato di essere ben informato sui rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro rispetto al 65% delle donne.

Consapevole dei rischi in termini di disagio umano e performance economica che lo stress lavoro correlato comporta, all'inizio del 2012, l'ILO ha pubblicato il manuale "Checkpoints di controllo per prevenire lo stress lavoro-correlato: miglioramenti pratici per la prevenzione dello stress sul lavoro". Il manuale propone una ricetta anti-stress in 50 punti che lavoratori e datori di lavoro, di ogni contesto lavorativo, possono applicare per individuare lo stress e per mitigare i suoi effetti nocivi. I punti rappresentano miglioramenti semplici, a basso costo e di facile applicazione.

Per l'ILO lo stress lavoro correlato è una delle questioni più importanti per molti paesi. Gli effetti negativi di questa patologia sono diversificati e possono manifestarsi come malattie gastrointestinali, problemi gravi a livello fisico, psicosomatico e psico-sociale. Questo può portare, di conseguenza, ad una riduzione delle performance lavorative, ad un aumento degli incidenti e degli infortuni, nonché ad una minore produttività.

Visita il nostro sito dedicato

[all'ergonomia: www.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com)

Da www.ispesl.it

La Bacheca del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione INAIL Ricerca

On line nella sezione "Documenti" del sito ex-ISPEL, "INAIL Ricerca", la "Bacheca del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione INAIL Ricerca". L'area raccoglie i documenti realizzati dal servizio INAIL in merito alla salute dei suoi lavoratori. Documenti che riteniamo utili alla consultazione e all'informazione dei lettori:

- informative ai lavoratori sul D. Lgs. 81.08 e sulla

normativa in materia di prevenzione e sicurezza;

- indicazioni operative e procedure di sicurezza e in caso di emergenza;

- procedure per la valutazione dei rischi e per la redazione del DUVRI;

- procedure antincendio; ecc.

La sezione ha lo scopo di informare i lavoratori su quanto prodotto dal servizio e rendere facilmente accessibili sia documenti operativi su comportamenti e procedure sia documenti di approfondimento del tema.

Da www.inail.it

MORTE SUL LAVORO, LA DELEGA PUÒ ASSolvere L'IMPREDITORE di Giovanni Negri

Negri

Il rappresentante legale di un'impresa non può essere sanzionato penalmente per violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro

in presenza di una circostanziata delega di funzioni. Lo ammette la nuova versione del testo unico che ha però anche una portata retroattiva, visto che ha recepito una lettura delle norme accreditata dall'agiurisprudenza. Lo sottolinea la Cassazione con la sentenza n.10702 della Quarta sezione penale.



Le iniziative di S3 Opus

Master Ergonomia: Corso di perfezionamento in Ergonomia organizzativa e Rischi psicosociali del lavoro.

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 presenti nelle organizzazioni.

Ergon intende rispondere in particolare alle esigenze derivanti dagli obblighi previsti dal "Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro" (D.Lgs 81/2008) che ha esteso l'obbligo per le aziende di provvedere alla valutazione oltre che dei rischi fisici, chimici e biologici, anche del rischio stress lavoro-correlato, ormai considerato una delle più rilevanti patologie occupazionali emergenti.

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

Durata: 120 ore di formazione di cui 24 a distanza, 76 di lezione e 20 di progettazione assistita.

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.

Visita il nostro sito dedicato

[all'ergonomia: www.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com)

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo

I PREPOSTI E I DIRIGENTI SONO LAVORATORI. LA LORO FORMAZIONE DEVE SEGUIRE I CONTENUTI DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 21 DICEMBRE 2011

di Pietro Ferrari

Da www.diario-prevenzione.it

Una cosa, suppongo, non finirà mai di stupire chi si approssimi al dettato di legge con attitudine sacrale¹ e, come nel mio caso, un po' naif.

Mi riferisco alla fissazione <nominalistica> sulla lettera e/o al suo contrario: al disconoscimento della lettera e del senso che essa vuole esprimere.

Dopo l'Accordo raggiunto in sede di Conferenza Stato-regioni il 21.12.2011, relativo alla formazione dei lavoratori, esperti e giuslavoristi ci hanno spiegato perchè fosse corretta la previsione contenuta nella Premessa all'Accordo. Premessa secondo la quale: "La applicazione dei contenuti del presente accordo nei riguardi dei dirigenti e dei preposti, per quanto facoltativa, costituisce corretta applicazione dell'art. 37, comma 7, del D.Lgs. 81/08.

Nel caso venga posto in essere un percorso formativo di contenuto differente, il datore di lavoro dovrà dimostrare che tale percorso ha fornito a dirigenti e/o preposti una formazione <adeguata e specifica>".

Art. 37, comma 7

"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 sul lavoro. ..."

La spiegazione addotta (e inequivocabilmente preadottata dalla Conferenza stato-regioni) è che la titolazione dell'articolo 37, e dunque il significato generale del suo comma 1, riferisce esclusivamente ai lavoratori, e non anche ai preposti e dirigenti.

L'errore di questa esegesi così come della decisione della Conferenza stato-regioni consiste, a mio avviso, nel non aver voluto riconoscere che preposti e dirigenti sono lavoratori: sia agli effetti degli artt. 2094 e 2095 del codice civile, che della definizione di <lavoratore> posta dall'art. 2 del D.Lgs. 81/08.

Art. 2094

Prestatore di lavoro subordinato

E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Art. 2095

Categorie dei prestatori di lavoro

I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Le leggi speciali, in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie.

Art. 2 (D.Lgs. 81/08)

Definizioni

"1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo, si intende per:
a) <<lavoratore>>: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, ..."

Si è così manifestata, nella Premessa all'Accordo, la curiosa costruzione logico-sintattica riportata in inizio. Seguita da un'altrettanto curiosa acquiescenza da parte dei diversi esegeti.

E' tuttavia di evidenza che, a seguito di tale non corretta statuizione, il normatore delegato trovi poi difficoltà ad esprimersi in modo coerente.

¹ se si voglia intendere la norma quale forma che l'ethos assume nella regolamentazione della convivenza nella polis.

Non parla infatti -come logica e corretta stesura normativa vorrebbero- di "applicazione dei contenuti <particolari e aggiuntivi>" nei confronti dei preposti. Contenuti che, così definiti, rappresenterebbero correttamente la sola parte "facoltativa" nella formazione dei preposti.

Parla, invece, di "applicazione dei contenuti del presente accordo" ai preposti.

Comprendendo perciò, come poi stabilito nel Punto 5, tutta la formazione per i lavoratori: che però è obbligatoria. E dunque obbligatoria anche per il preposto, solo e in quanto [lo si consideri] lavoratore.

Inoltre la Premessa, nello stabilire la facoltatività dell'adozione dei contenuti dell'Accordo nella formazione dei dirigenti e dei preposti, è costretta ad aggiungere che, tuttavia, nel caso tali contenuti non venissero adottati "il datore di lavoro dovrà dimostrare che [il diverso] percorso ha fornito a dirigenti e/o preposti una formazione <adeguata e specifica>".

Così concidendo (nè poteva evitarlo) con l'imperativo generale e il criterio di effettività stabiliti nel comma 1 dell'art. 37: "1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, ...".

Il fatto che nell'una si utilizzi l'aggettivo "specifico" (riprendendo l'aggettivazione dell'art. 37, comma 7) e nell'altro l'aggettivo "sufficiente", non intacca in alcun modo la coincidenza di significato.

Peraltro già nel comma 1 l'endiadi "sufficiente e adeguata" poteva risultare (come tipico dell'endiadi)² sovrabbondante: rientrando "sufficiente" nel criterio generale dell'adeguato, e viceversa.

Il malinteso che ha portato a quella formulazione discende dal non aver considerato che il termine "lavoratore" esprime -nella titolazione dell'art. 37- la configurazione generale della prestazione di lavoro, intellettuale o manuale che sia³. Mentre i termini "preposto" e "dirigente" nient'altro definiscono se non l'aspetto di <funzione> per tali figure di lavoratori.

In questo senso è logico che la loro formazione debba avere (come ha, nell'Accordo) caratteri di specificità.

Il fatto allora che la titolazione dell'Accordo riferisca al comma 2 dell'art. 37 ("Accordo... ai sensi dell'articolo 37, comma 2, ..") non pone un conflitto col comma 7 (v. supra).

Il comma 7 infatti si limita a dire che preposti e dirigenti, in relazione alla loro funzione (la quale si sostanzia nell'esercizio di determinati poteri "gerarchici e funzionali", anche di fatto), devono ricevere una formazione specifica.

La stessa cosa dirà, mutatis, il comma 10 usando il sinonimo "particolare" con riferimento alla formazione della figura che esprime la funzione ..particolare di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza. Il comma 12, per suo canto e diversamente dall'art. 22 del 626, deciderà la specificità delle 12 ore circa la formazione del RLS "...sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate...".

Questo a me sembra il quadro.

Si deve altrimenti spiegare, ad es., perchè il legislatore del 2008 e quello del 2009 (che ha inserito "i dirigenti" insieme ai preposti nel comma 7), non abbia loro dedicato uno specifico articolo qualora ritenesse che non dovessero essere oggetto dell'articolo che trattava della formazione dei lavoratori. Come invece ha fatto, con l'art. 34, comma 2, rispetto al datore di lavoro che intenda svolgere la funzione di RSPP. Ed anzi abbia collocato/mantenuto la formazione dei dirigenti e preposti proprio e solo nell'art. 37.⁴

Va inoltre segnalato come la facoltatività escluda l'obbligo di collaborazione con gli Organismi paritetici stabilito dalla norma di legge (comma 12 dell'art. 37). Di modo che la Nota in Premessa all'Accordo, non potendo ovviamente ignorare il dettato del comma 12 "La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, ..", deve porre una formulazione <asimmetrica>; solo in apparenza coerente col dettato del comma 12:

La Nota assume infatti quanto la legge non dice: che preposti e dirigenti rappresentino condizione distinta rispetto alla condizione generale di lavoratore, ovvero di prestatore di lavoro subordinato. Ed attua questa assunzione sulla base dell'errore -posto in inizio Premessa- compiuto nel considerare preposti e dirigenti <altro> rispetto alla condizione di lavoratore come definita dal codice civile e dall'art. 2 del D.Lgs. 81/08.

²in effetti l'endiadi agisce come rafforzativo a livello meta-grammaticale.

³certo meglio sarebbe stato titolare l'art. 37 "Formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti e dei loro rappresentanti", essendo, tra l'altro, il RLS/RLST indubitabilmente rappresentante (anche) dei preposti e dei dirigenti, fatte salve loro specifiche posizioni di garanzia.

⁴se si esclude l'indicazione generica, tra le misure generali di tutela previste dall'art. 15, della "informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti" (comma 1, lett. n) .

L'art. 2, nel mentre al comma 1, lett. a), definisce la figura generale del lavoratore, alle lettere d) ed e) definisce le figure funzionali del dirigente e del preposto. Riconoscendo al dirigente compiti attuativi delle direttive del datore di lavoro; al preposto compiti di sovrintendenza e di controllo.

Vale inoltre ricordare come si stia trattando di una materia, salute e sicurezza sul lavoro, oggetto di legge speciale. Non si dovrà dunque far riferimento a norme relative ai dirigenti come definite nel diritto del lavoro. Peraltro figure <fattuali> di dirigenti quali, ad es., componenti di consigli d'amministrazione o dirigenti pubblici, sono considerati dalla disciplina speciale responsabili ai fini prevenzionali o veri e propri datori di lavoro (art. 2, lett. b) D.Lgs. 81/08).

In conclusione, possiamo dire che quell'errore di tipo <nominalistico> complica irrimediabilmente le cose?

Si rifletta, invece, su quanto tutto sarebbe più semplice e più lineare se venisse riconosciuto (come d'obbligo) che preposti e dirigenti sono lavoratori, pur con differenti posizioni gerarchiche e funzionali.

Essendo lavoratori con differenti posizioni "nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro" è allora sì conseguente che la loro formazione debba risultare (anche solo per una parte, se consideriamo il preposto) distinta e specifica.

Se ha un qualche valore la concatenazione del discorso come sin qui articolato, deve conseguire che la formazione dei preposti e dei dirigenti è soggetta a tutti gli effetti ai contenuti dell'Accordo stato-regioni del 21 dicembre 2011.

E solo in questi termini costituisce corretta applicazione della legge, ossia dell'art. 37, comma 7, del D.Lgs. 81/08.

Non sarebbe forse inutile che la commissione tripartita, istituita con l'Accordo dalla Conferenza stato-regioni, arrivasse a tenere in una qualche considerazione l'aspetto che qui si è cercato di delineare.



Appuntamenti

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

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



Le iniziative di [S3 Opus](#)

Master Ergonomia: Corso di perfezionamento in Ergonomia organizzativa e Rischi psicosociali del lavoro.

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

Durata: 120 ore di formazione di cui 24 a distanza, 76 di lezione e 20 di progettazione assistita.



In Libreria

Da www.prevenzionecantieri.it

[Io non ci casco](#)

Manuale operativo per chi opera in altezza”

Anno: 2011

Autore: Dip. Prevenzione Azienda U.L.S.S. 15 “Alta Padovana”

Destinatari: Datori di lavoro, Esperti, Giovani e studenti, Lavoratori

Terza edizione del Manuale operativo per chi lavora in altezza Per assicurare una reale riduzione degli infortuni sul lavoro, alla base dei quali vi è spesso una assente o inidonea progettazione della sicurezza, è necessario iniziare da una adeguata e completa valutazione del rischio, considerando globalmente tutte le situazioni potenzialmente pericolose. A questa fase è indispensabile far seguire quella della pianificazione delle misure di sicurezza che deve privilegiare gli interventi che eliminano o riducono il rischio alla fonte. Va data priorità alle misure di protezione collettiva, riservando l’impiego dei dispositivi di protezione individuale a quelle situazioni in cui i rischi non possono essere altrimenti ridotti. Questo opuscolo è nato con l’obiettivo di fornire ai coordinatori per la progettazione e per l’esecuzione, alle imprese e ai capo-cantiere i criteri per una efficace progettazione e pianificazione delle misure di sicurezza nei lavori in altezza, partendo dall’analisi di singoli contesti di rischio.

Da www.sanita.regione.lombardia.it

[VADEMECUM PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ATTIVITÀ CALZATURIERE](#)

Composizione del Gruppo di Lavoro Regionale

COORDINAMENTO REGIONALE: Nicoletta Cornaggia, Antonio Fanuzzi, Maria Gramegna (Unità Organizzativa Governo della Prevenzione e Tutela Sanitaria, Direzione Generale Sanità - Regione Lombardia).

COMITATO SCIENTIFICO: Piero Emanuele Cirila, Irene Martinotti, Vito Foà, Pier Alberto Bertazzi (Clinica del Lavoro «Luigi Devoto» - Università degli Studi di Milano e Fondazione “Ospedale Maggiore Policlinico, Mangiagalli, Regina Elena” -I.R.C.C.S.- di Milano); Gianni Saretto, Enrica Gianoli (Dipartimento di Prevenzione Medico, Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro - ASL di Pavia); Marcello Imbriani, Massimo Ferrari (Unità Organizzativa Ospedaliera di Medicina del Lavoro – Fondazione Salvatore Maugeri di Pavia).

COLLABORATORI: Luigi Camana, Daniela Brusoni, Donatella Mancin, Paolo Paraluppi, Desiree Tognon, Roberto Vignola (Dipartimento di Prevenzione Medico, Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro - ASL di Pavia); Giacomo Bazzini, Angelo Berri, Edda Capodaglio, Danilo Cottica, Sergio Ghittori, Elena Grignani (Unità Organizzativa Ospedaliera di Medicina del Lavoro – Fondazione Salvatore Maugeri di Pavia); Cristina Capetta (Unità Organizzativa Governo della Prevenzione e Tutela Sanitaria, Direzione Generale Sanità - Regione Lombardia); Gianluca Stocco (Esperto regolamentazione prodotti chimici – Fontaniva PD); Sergio Stella (Assomac - Associazione Nazionale Costruttori Macchine ed Accessori per Calzature, Pelletteria e Conceria – Vigevano); Sergio Dulio (Consulente ANCI – Associazione Nazionale Calzaturieri Italiani).

Da www.aias-sicurezza.it

[Linee Guida per la Valutazione del Rischio da esposizione ad agenti chimici pericolosi e ad agenti cancerogeni e mutageni](#)

elaborate dal Centro Interagenziale “Igiene e Sicurezza del Lavoro” di ISPRA

Presentata la nuova edizione delle "Linee Guida per la Valutazione del Rischio da esposizione ad agenti chimici pericolosi e ad agenti cancerogeni e mutageni"

- elaborate dal Centro Interagenziale "Igiene e Sicurezza del Lavoro" di ISPRA con la collaborazione di altri importanti Enti: Università Politecnica delle Marche, Environment Agency (England), Scottish Environmental Protection Agency (SEPA), le Arpa Basilicata, Emilia Romagna, Liguria, Piemonte, Campania, Marche e Sicilia.

Tre i punti cardine intorno ai quali ruota il lavoro:

- identificare e rappresentare in modo pragmatico tutti gli elementi che contribuiscono a quantificare il rischio chimico nei laboratori di analisi;
- calcolare l’Indice di rischio;
- identificare e pianificare interventi nelle attività di laboratorio che riducano il rischio e migliorino le condizioni di sicurezza degli operatori esposti.

Pubblicato il Manuale SVS–Sistema Valutazione Stress lavoro-correlato



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

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

Visita il nostro sito dedicato
[all'ergonomia: www.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com)