



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.

Sicurezza è partecipazione.

Questo mese ospitiamo in osservatorio, una bella riflessione di Gino Rubini, sulla gestione della sicurezza in un periodo di crisi, quando il rischio che le risorse da dedicare alla gestione dei rischi e per la sicurezza, in molte realtà aziendali, oggettivamente in diminuzione, portino a "derive silenziose". La ricetta proposta assolutamente condivisibile: rivisitare le spese per la sicurezza puntando su iniziative di qualità, che emarginino tutte quelle iniziative affidate a "consulenti furbastri" per produrre carta, adempimenti burocratici, improbabili valutazioni del rischio, ecc. Scrivevamo nel numero di giugno 2011 "in molte aziende italiane, il rispetto delle norme antinfortunistiche e di prevenzione vengono vissute come un'angheria che costringe ad una mole esagerata di registrazioni (tutte le azioni svolte a favore della sicurezza), che debbono essere raccolte, archiviate, aggiornate e rese disponibili. Tutto questo si trasforma spesso in una raccolta di documentazione che in alcuni casi prescinde dalla efficacia delle misure adottate e dalla stessa conoscenza di ciò che si raccoglie. Si raccolgono verbali di corsi di formazione-informazione che prescindono dalla qualità e comprensibilità dei corsi acquistati per i propri dipendenti e collaboratori, si raccolgono firme di consegna di DPI che prescindono dal loro effettivo e appropriato utilizzo, si raccolgono contratti di manutenzione che prescindono dalla consapevole stesura di un piano di manutenzione razionale ed efficace, si raccolgono dichiarazioni di conformità di impianti e macchinari a volte rilasciate con una buona dose di approssimazione. L'obiettivo (spesso grazie a consulenti apprendisti azzecagarbugli) è poter dimostrare di aver adempiuto a tutte le prescrizioni di norme che non si riescono a

capire e padroneggiare, norme che risulta più semplice affidare al controllo di una consulenza esterna".

Il **coinvolgimento dei lavoratori** appare essere una soluzione di assoluto buonsenso (Non c'è prevenzione senza partecipazione, titolavamo l'editoriale del marzo 2011), così come l'utilizzo di strumenti formativi basati sulla formazione-intervento e sulla analisi dei mancati incidenti (vedi l'editoriale di ottobre 2011).

RSPP vuole sostenere questa battaglia attraverso la selezione della documentazione che propone e che continuerà ad ospitare.

In questo numero pubblichiamo su questo tema in "Approfondendo ... sul web" una informativa sulla campagna UE "Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi" che vuole incoraggiare:

- il management aziendale a dare prova di leadership nell'ambito della sicurezza e della salute consultandosi apertamente con i lavoratori e seguendo le migliori strategie disponibili in materia di prevenzione dei rischi;
- i lavoratori e i loro rappresentanti a condividere idee e a collaborare attivamente con il management aziendale al fine di migliorare la sicurezza e la salute per tutti.

Nella rubrica "Note e avvertenze" 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, documento che continuiamo a ritenere un modello, (che va aggiornato) utile a garantire la partecipazione dei lavoratori alla gestione della prevenzione sul lavoro.

(Paolo Gentile – consulente aziendale)

**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 www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20121801](#)

On line il n.4 della newsletter "Sicurezza e Prevenzione".

Il numero è dedicato alla giornata mondiale della sicurezza sul lavoro promossa dall' ILO che pone l'accento sulla sicurezza e la salute nell'economia verde(vedi anche in osservatorio).

Altri articoli sono dedicati a: Sicurezza nel nucleare, Stress da lavoro in aumento, Manuale sicurezza silos e cisterne.

Da www.acca.it

[Rep. n. 20121802](#)

Lista di controllo SUVA gru a ponte e a portale.

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20121803](#)

L'ACCORDO STATO-REGIONI PER LA FORMAZIONE ALLA SICUREZZA DEI LAVORATORI.

Di Marco Lai (Centro Studi Cisl/Università di Firenze)

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20121804](#)

I Working Papers Olympus n.10: L'individuazione delle posizioni di garanzia nelle società di capitali dopo la sentenza "ThyssenKrupp": dialoghi con la giurisprudenza. Di Paolo Pascucci.

Da www.ispesl.it

[Rep. n. 20121805](#)

Estratto dalle linee guida ISPESL per la valutazione del rischio durante l'impiego di agenti chimici pericolosi.

Prof. Dario Santoro e Dr. Sandro Giambattistelli

Un'utile Guida per rispettare gli obblighi di cui al Titolo IX del D. Lgs. n. 81/2008 in questi particolari ambienti nei quali si utilizzano sostanze e preparati pericolosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Da www.ispesl.it

[Rep. n. 20121806](#)

Linea Guida INAIL sui criteri generali di sicurezza antincendio per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro.

L'INAIL, nell'ambito della documentazione destinata alla formazione antincendio, ha elaborato una Guida a cura dell'ing. Raffaele Sabatino con la collaborazione dell'ing. Massimo Giuffrida.

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20121807](#)

Manuale ambienti sospetti di inquinamento o confinati.

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20121808](#)

I Working Papers Olympus n.11: La sicurezza del lavoro nell'Università tra regolamento interno e modello organizzativo.

Di Alberto Tampieri

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20121809](#)

I Working Papers Olympus n.12: L'obbligo di sicurezza nelle aziende sanitarie. Di Martina Vincieri

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

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.

I quattro gruppi di fattori nocivi

I fattori del primo gruppo si caratterizzano in quanto:

- per ognuno di essi esiste una fascia di valori entro i quali ci si trova in una condizione di benessere;
- si possono misurare con strumenti di misura oggettivi (es. l'intensità della luce con fotometri, il rumore con fonometri, la temperatura con termometri, l'umidità con igrometri, la ventilazione con anemometri).

Identificare questi fattori, con i mezzi sensoriali, è abbastanza semplice per il lavoratore; così pure una prima valutazione, seppure grossolana, può essere realizzata dal gruppo omogeneo di lavoratori.

Per questo gruppo di fattori si possono contrattare dei valori Massimi Accettabili di Concentrazione (M.A.C.), oltre questi valori l'ambiente di lavoro può essere considerato nocivo. Il gruppo omogeneo di lavoro deve esprimere un giudizio di tollerabilità dell'ambiente di lavoro rispetto a questi fattori, il suo consenso rappresenta quello che gli autori della dispensa chiamano validazione consensuale. Il punto di riferimento per le misurazioni e per la contrattazione dei MAC sarà rappresentato dalla letteratura medica internazionale.

Il numero delle sostanze nocive, caratteristiche dell'ambiente di lavoro, che rappresentano i fattori del secondo gruppo (polveri, gas, vapori, fumi, radiazioni ionizzanti, vibrazioni ecc.) è notevole. Alle sostanze nocive tradizionali (es. silice, amianto, piombo, mercurio, benzolo) la cui concentrazione tende a diminuire, si aggiungono nuovi prodotti chimici che rendono necessaria una valutazione tossico-igienica degli ambienti di lavoro.

L'identificazione, secondo il modello proposto dalla dispensa, dei fattori del secondo gruppo è legata all'esigenza che il gruppo omogeneo interessato conosca il processo produttivo sia le sostanze impiegate sia gli eventuali prodotti che si formano durante la lavorazione. Un primo strumento di segnalazione di cui tener conto possono essere gli organi di senso (l'olfatto in particolare), seppure non possono considerarsi sufficienti.

Il lavoro fisico, che rappresenta il terzo gruppo di fattori nocivi, con l'automazione dei processi produttivi tende a ridursi mentre aumenta lo stress e la fatica mentale. Questo fattore è misurabile in termini di dispendio di calorie, i suoi possibili effetti nocivi sono rappresentati da un eccesso di fatica, che grazie ad un effetto di sinergia può aumentare il danno dei fattori del secondo gruppo. La fatica in generale è contemporaneamente sia fisica che mentale, la concentrazione mentale e la tensione emotiva accompagnano sempre lo sforzo fisico prolungato e l'affaticamento nervoso e mentale ha sempre conseguenze sul rendimento muscolare. La fatica fisica compare più rapidamente quando la contrazione del muscolo è di tipo statico (non comporta movimento, posizioni disagiati); è difficile distinguere nettamente la fatica dovuta al lavoro dinamico che comporta movimento, da quella legata a posizioni disagiati (lavoro muscolare di tipo statico).

Il lavoro fisico è causa di fatica che entro certi limiti si può considerare fisiologica, oltre questo limite diventa patologica. Per definire il limite tra fatica fisiologica e patologica, possiamo sottolineare che la fatica si può considerare fisiologica quando dopo il riposo notturno, sufficiente a compensare la fatica del giorno precedente, si ha un senso di benessere.

La fatica diventa patologica quando il riposo notturno è insufficiente a compensare la fatica, e quindi si crea un accumulo di fatica residua.

La validazione consensuale del gruppo omogeneo di lavoratori per stabilire i limiti della faticosità del lavoro è un elemento imprescindibile, almeno nella stessa misura del dispendio di calorie.

Il quarto gruppo di fattori nocivi comprende ogni condizione di lavoro, diversa dal lavoro fisico, capace di provocare effetti stancanti (fattori psico-sociali es.: monotonia, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, ripetitività, ansia, responsabilità, posizioni disagiati, ecc.).

La nascita di questo gruppo di "nuovi" fattori di nocività, viene fatta risalire all'organizzazione scientifica del lavoro. In questa fase organizzativa, scrivono gli autori, ogni libertà di iniziativa viene

annullata, tempi, ritmi di esecuzione e pause sono predeterminate. L'avvento della meccanizzazione trasforma il lavoratore in una semplice appendice della macchina e lo costringe in un ruolo puramente esecutivo, il lavoratore è costretto ad assumere posizioni predeterminate e a compiere una serie di gesti anch'essi predeterminati. Lo scientific management era stato presentato da Taylor come un "risparmio di energie", è ormai universalmente accettato che invece essendo in contrasto con le cadenze spontanee del comportamento e il "tempo individuale" non solo esclude la partecipazione cosciente del lavoratore, ma provoca anche un affaticamento difficilmente recuperabile, non riconducibile ad una causa di origine fisica, ma di origine psico-sociale.

Gli effetti di tale affaticamento incidono profondamente sulla salute psicofisica del lavoratore. Il limite accettabile è rappresentato dalla possibilità per il lavoratore di vivere una vita sociale completa dentro e fuori della fabbrica.

Gli strumenti

L'ergonomia, scienza moderna, studia l'adattamento del lavoro all'uomo. Gli autori indicano due diverse tendenze idealtipiche nell'ambito della comunità scientifica:

1. Sfruttare l'ergonomia soltanto in senso correttivo, ovvero solo per modificare strumenti, utensili, ed arredi, per renderli più funzionali, senza modificare sostanzialmente il rapporto tra il lavoratore e il suo ambiente di lavoro. Il limite di questa visione dell'ergonomia è rappresentato dalla progettazione dei processi ad opera di tecnici ed "esperti" (psicologi, sociologi, medici del lavoro, ecc.) con l'obiettivo di eliminare l'utilizzo di forza-lavoro non necessaria alla produttività. Gli effetti sull'uomo di questa impostazione è un continuo ed ulteriore aumento di importanza del quarto gruppo di fattori di rischio (effetti stancanti) in cambio di una minore fatica fisica.

Per correggere gli effetti negativi dell'impostazione che è stata definita "scuola classica dell'organizzazione" nata con il taylorismo, già verso la metà degli anni 30 prendono piede studi che vanno sotto la definizione di scuola delle relazioni umane, il cui merito storico è di aver "scoperto" l'importanza del fattore umano ed aver messo in luce che gli uomini hanno un retroterra psicologico da cui non si può prescindere. Questi studi porteranno le aziende più "illuminate", avendo compreso l'influenza negativa del lavoro parcellizzato, ad avviare piani di "job enlargement" (ampliamento e ricomposizione del lavoro), che non significa un ritorno a sistemi di produzione artigianali, ma un rimedio contro gli eccessi della divisione del lavoro, che comunque non potranno mai arrivare alla completa soluzione del problema. "Considerare l'uomo come se fosse una macchina utensile, anche se la manutenzione di questa macchina è affidata a tecnici altamente specializzati, non può garantire la salute del lavoratore". Rimarrà comunque un carico di insoddisfazione, tensione ed angoscia non compensato dalla capacità di adattamento dell'uomo al lavoro.

2. A questa tendenza si contrappone un modello alternativo che vorrebbe un ambiente di lavoro dove sia assente ogni fattore nocivo e siano soddisfatte le esigenze dell'uomo. Alternativa che prevede la socializzazione e l'utilizzazione da parte del lavoratore, delle scoperte scientifiche (dalla psicologia, alla sociologia, alla medicina del lavoro). La socializzazione delle conquiste scientifiche diventa possibile solo se il lavoratore viene coinvolto, ascoltato e diventa protagonista di una propria ricerca nella costruzione dell'ambiente di lavoro, da confrontare ed eventualmente contrapporre a quella dei "tecnici": cambiare l'ambiente di lavoro è possibile. Anche nelle aziende dove la prestazione richiesta è molto meccanizzata, è sempre richiesto, e comunque utile, un contributo "inventivo" del lavoratore. Ogni azienda è un unicum irripetibile di organizzazione, di risorse, di cultura, di obiettivi. Il Taylorismo prima ed il Fordismo poi attraverso i principi dello scientific management vorrebbero poter applicare ad ogni situazione simile le stesse regole e gli stessi principi, trascurando il "fattore umano" e l'evoluzione storica, una interpretazione assolutistica di quei principi mal si addice all'unicità di aziende che puntino a sviluppare un progetto di qualità, prima se non in alternativa alla quantità. Per ottenere il massimo della qualità è necessario poter utilizzare tutta la creatività, l'intelligenza, l'entusiasmo dei lavoratori. Per questo è fondamentale che nella gestione dello spazio organizzativo il lavoratore avverta: rispetto, coinvolgimento, responsabilizzazione.

Senza la partecipazione dei lavoratori nella costruzione del proprio ambiente di lavoro l'obiettivo finale dell'ergonomia sarebbe rappresentato, nella migliore delle ipotesi, dalla "stalla modello".

L'organizzazione sindacale deve promuovere un'azione nella direzione del modello ergonomico che abbiamo evidenziato con il punto 2, le tappe intermedie e i risultati devono affermare progressivamente l'intervento dei lavoratori sul proprio ambiente di lavoro. Il gruppo omogeneo,

affiancando l'equipe dei tecnici, deve partecipare attivamente con gli strumenti della "validazione consensuale" e della "non delega", alla soluzione dei problemi di nocività ambientale, deve poter partecipare alla scelta dei modi di produzione, all'organizzazione del lavoro e alla tecnologia produttiva.

Prima che l'organizzazione scientifica del lavoro definisse la fisionomia dell'ambiente di lavoro, il lavoro era caratterizzato dalla totale mancanza di considerazione per le esigenze dell'uomo: non esisteva nessun limite alla richiesta di prestazioni, all'età, né la resistenza al freddo, al caldo, alla durata dell'orario, ai rumori, all'umidità, alla concentrazione delle sostanze nocive. In quella situazione si concentravano valori insopportabili di tutti i fattori appartenenti ai primi tre gruppi di fattori nocivi; i fattori del quarto gruppo non potevano neppure essere considerati.

L'organizzazione scientifica del lavoro, ha determinato un aumento di produttività del lavoro dell'uomo e l'eliminazione di tutti "gli sperperi di energia" non utilizzati a fini produttivi: a questa nuova situazione ha corrisposto una decisa riduzione di importanza dei fattori nocivi del primo, del secondo e, relativamente, del terzo gruppo; mentre ha assunto una maggiore importanza il quarto gruppo di fattori di nocività (questa tendenza si è consolidata con l'introduzione delle tecnologie informatiche nelle aziende).

La tendenza dei sostenitori del modello ergonomico che abbiamo descritto al punto 1 è quella di provvedere alla massima cura, sul piano medico e psicologico, della "macchina uomo". L'alternativa proposta nella "Dispensa" è rappresentata da una classe lavoratrice nel ruolo di protagonista nella ricerca scientifica: è al gruppo omogeneo interessato, con l'aiuto di medici, psicologi, sociologi ed altri tecnici, che compete il compito di socializzare le scoperte scientifiche ed in questo senso diventa decisiva la funzione dirigente delle organizzazioni sindacali nell'organizzare gli obiettivi contrattuali e la conquista degli strumenti necessari all'emancipazione dei lavoratori.



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.



Approfondendo... sul web

Periodicamente ci troviamo a doverci occupare di disastri, in 18 mesi ci siamo occupati dell'incidente nella centrale nucleare di Fukushima, dell'incendio allo stabilimento della Thyssen Krupp di Torino del 6 dicembre 2007 in occasione della sentenza della Corte di Assise di Torino, del naufragio della Costa Concordia, ed ora del terremoto che ha sconvolto l'Emilia. Non lo facciamo come negli altri casi con l'editoriale, ma attraverso la segnalazione di alcuni articoli che si sono occupati dell'argomento.

Segnaliamo alla lettura [Diritti dei lavoratori in caso di terremoto](#) un documento inviato da Marco Spezia e Marco Bazzoni a rassegna.it dove si sottolinea che la legislazione vigente permette al lavoratore di rifiutarsi di andare al lavoro se la sicurezza non è garantita (art.43 comma 4 e 44 comma 1 del Dlgs 81/2008), in relazione alle polemiche sorte per la ripresa troppo frettolosa del lavoro dopo la prima forte scossa, in capannoni che si sono dimostrati non idonei a reggere una seconda forte scossa, con la conseguenza di diverse vittime tra i lavoratori.

Sempre da rassegna.it consigliamo la lettura di [Costruzioni antisismiche: siamo indietro](#) di Diego Alhaique, dove si affronta il tema delle lezioni che si debbono trarre dai terremoti del 20 e del 29 maggio in Emilia, la fatalità è inaccettabile, la parola chiave da usare è "prevenire": in Italia, pur essendo note le aree a rischio, non vengono praticati i criteri costruttivi e ristrutturativi adeguati; l'edilizia antisismica costa, in media, il 10% in più ma i danni del terremoto sono molto più alti.

A proposito dei criteri costruttivi da applicare segnaliamo che riprendendolo dal sito [dell'INAIL](#), troviamo una riflessione sui [motivi alla base dei crolli](#) sul sito [www.amblav.it](#): fabbricati edificati in aree in passato valutate non a rischio o per quelli recenti costruiti in violazione esplicita delle regole. La classificazione sismica del territorio è cambiata nel tempo e, di conseguenza, anche le norme tecniche, ma una struttura deve ottemperare solo a quanto disposto all'avvio del cantiere. Divampano le polemiche sulle decine di strutture che sono crollate, lasciando sotto le macerie tanti, troppi cadaveri.

La magistratura si è, così, messa subito al lavoro e il procuratore capo di Modena, Vito Zincani, ha aperto un'inchiesta sui capannoni caduti, definendo "suicida la politica industriale a livello nazionale sulla costruzione di questi fabbricati".

L'indagine punta a verificare se siano state rispettate le norme antisismiche previste dalla direttiva regionale del 2003, ma anche se ci siano state negligenze o mancanze nella costruzione e nella progettazione e nel collaudo degli edifici stessi.

Cerca di fare il punto della situazione Gianfranco Pacchiarotta, coordinatore settore Affari generali dell'INAIL presso la Consulenza tecnica edilizia dell'Istituto.

Cominciamo a definire il quadro normativo...

"Si tratta di un quadro senza dubbio complesso. Questa tipologia di fabbricati deve adempiere, infatti, a diversi provvedimenti. Per quanto riguarda la sicurezza statica è ancora valida, nell'intero territorio nazionale, la norma 1086 del 1971 che stabilisce quali siano le regole da rispettare nelle costruzioni di edifici con struttura portante in cemento armato e acciaio. Parallelamente a questa esistono diverse norme relative alla sicurezza sismica, specifiche per le strutture in aree ritenute a rischio di terremoto: norme che hanno avuto un'evoluzione veloce, spesso proprio a seguito di questi catalismi: come quello di San Giuliano di Puglia, nel 2002, o più di recente quello che ha devastato l'Abruzzo nel 2009".

Al momento di chiudere questo numero di RSPP, i fatti troppo recenti ci consigliano di rimandare al prossimo numero una valutazione più approfondita di quanto leggeremo nei prossimi giorni in merito a questa vicenda.



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.

Da www.ispesl.it

Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi: Ambienti di lavoro sani e sicuri. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

La campagna «Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi» si inserisce nell'attuale campagna europea «Ambienti di lavoro sani e sicuri», che ha permesso di ottenere risultati considerevoli nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro nell'Unione europea e oltre.

Benché la responsabilità della sicurezza e della salute spetti in primis al management aziendale, i risultati più efficaci si ottengono sempre dalla collaborazione attiva con i lavoratori e con i loro rappresentanti. Per questo motivo la campagna è caratterizzata da due elementi principali.

Innanzitutto, incoraggia il management aziendale a dare prova di leadership nell'ambito della sicurezza e della salute consultandosi apertamente con i lavoratori e seguendo le migliori strategie disponibili in materia di prevenzione dei rischi.

In secondo luogo, incoraggia i lavoratori e i loro rappresentanti a condividere idee e a collaborare attivamente con il management aziendale al fine di migliorare la sicurezza e la salute per tutti.

La campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri» è aperta a tutte le organizzazioni e a tutti i cittadini a livello locale, nazionale ed europeo, tra cui:

- tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato;
- dirigenti, supervisor e lavoratori;
- sindacati e rappresentanti in materia di sicurezza;

- tutte le organizzazioni e tutti i cittadini che si impegnano a migliorare la sicurezza e la salute. Potete partecipare attivamente alla campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri» 2012-2013 in uno dei seguenti modi:

- diffondendo e pubblicizzando informazioni e materiale promozionale della campagna per sensibilizzare l'opinione pubblica in merito alla sicurezza e alla salute sul lavoro sia all'interno della vostra organizzazione sia con coloro che lavorano con voi.

- organizzando attività di vostra iniziativa, fra cui formazione in materia di sicurezza e salute, conferenze e seminari, concorsi o quiz, campagne pubblicitarie e conferenze stampa;

- partecipando al concorso «Premio europeo per le buone pratiche», che premia organizzazioni di diverse dimensioni che hanno individuato modalità innovative per promuovere la sicurezza e la salute;

- partecipando alla Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, che si svolge a ottobre di ogni anno (43a settimana di calendario) e funge da catalizzatore di eventi in Europa;

- diventando partner ufficiale della campagna UE.

Contatti ITALIA:

Francesca Grosso

INAIL

Dipartimento Processi Organizzativi INAIL
Ricerca

Via Alessandria, 220/e

00198 Roma

Tel. : +39 06 9789 2314

Fax : +39 06 9789 2391

e-mail : f.grosso@inail.it

Da www.lavoro.gov.it

Elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche

Pubblicato il Decreto Dirigenziale del 21 maggio 2012

Con il Decreto Dirigenziale del 21 maggio 2012

è stato pubblicato il primo elenco, di cui al punto 3.7 dell'allegato III del Decreto dell'11 aprile 2011, dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art.71, comma 11, del Decreto Legislativo n.81/2008 e s.m.i.

Visita il nostro sito dedicato

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

Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito, ora puoi [seguirci anche su Twitter](#).

Da www.inail.it

[Aria condizionata in ufficio: istruzioni per l'uso](#)

... In molti uffici si trovano apparecchi di climatizzazione a parete che, grazie alla facilità di installazione e al costo ridotto rispetto a impianti di condizionamento più complessi rappresentano la scelta più rapida per soddisfare le richieste degli utenti. ... L'uso di questi apparecchi non può prescindere da una corretta installazione, una puntuale manutenzione e soprattutto una corretta gestione. ...

L'installazione ideale. "Tranne quando l'installazione avviene in fase di progettazione, il posizionamento dell'apparecchio di climatizzazione non avviene sempre nel rispetto del criterio del maggior confort ma, nella maggior parte dei casi, si sceglie un'ubicazione che comporta minori opere murarie, la possibilità di mantenere l'arredamento esistente e meno costi - afferma Michele del Gaudio, ricercatore presso il dipartimento di Avellino del settore "Ricerca, certificazione e verifica" dell'INAIL - "In assenza di vincoli, invece, il principio da seguire dovrebbe essere quello della scelta di una posizione che permetta un buon rimescolamento dell'aria, senza che gli occupanti siano colpiti da flussi d'aria troppo veloci. E dove, dunque, anche l'altezza della disposizione gioca un ruolo significativo".

Ridurre le possibilità di rischio. Esistono alcune semplici regole capaci di ridurre al minimo il fastidio e le possibilità di rischio per i lavoratori. Il minor costo di questi apparecchi rispetto agli impianti centralizzati è di sicuro il fattore che principalmente condiziona la scelta, ma è opportuno utilizzarli in modo corretto per trarne anche il massimo dei benefici. "Sarebbe innanzitutto preferibile utilizzare apparecchi che immettano il flusso d'aria in modo da sfruttare l'[effetto coanda](#), evitando di colpire direttamente le postazioni di lavoro - continua del Gaudio - Secondo questo principio, infatti, se il flusso d'aria arriva al soffitto, vi aderisce essendo in grado di raggiungere i punti più distanti della stanza e riducendo naturalmente la sua velocità".

Evitare di "colpire" direttamente le postazioni. In questo contesto, pertanto, la disposizione delle postazioni di lavoro e dei climatizzatori diventa il punto chiave da dirimere. La regola "d'oro": evitare la posizione diretta di una scrivania lungo il flusso d'aria. Se lo spazio a disposizione lo consente, è più facile spostare la postazione. In

caso contrario, tuttavia, spostare l'apparecchio non è poi così complesso. Una soluzione più onerosa, invece, può essere l'installazione di apparecchi a soffitto - ma è necessario creare controsoffittature - che garantiscono una distribuzione più uniforme dell'aria e, quindi, la possibilità di utilizzare velocità di immissione dell'aria più basse. Utile, ancora, anche fare attenzione alla posizione dei condizionatori rispetto agli arredi (armadi, archivi ecc.) per evitare riflessi dannosi e rimozione di sporcizia da punti quali le parti alte dei mobili dove, di solito, la pulizia viene fatta più raramente.

Essenziale "conoscere" bene il nostro apparecchio. Altro aspetto da non dimenticare: l'utilizzo di qualsiasi apparecchio deve sempre prevedere una idonea formazione e informazione del personale (che non si esaurisca con la consegna del telecomando e del manuale di istruzioni). "Spiegare a tutti la logica di funzionamento può evitare che il cattivo utilizzo sia causa di fastidio o di danni più importanti per la salute - sottolinea del Gaudio - E' anche importante informare sulla scelta corretta delle temperature di setup in modo da evitare fastidi e sprechi energetici: perché per stare bene non bisogna accorgersi che stiamo raffreddando né avere fretta di raffreddare ma, soprattutto, tenere conto della temperatura esterna e dell'impegno metabolico dell'attività che stiamo svolgendo". Inoltre è bene ricordare che l'utilizzo di questi apparecchi deve comunque prevedere l'apertura periodica delle finestre per ricambiare l'aria.

Una manutenzione "doc". In questa occasione può essere utile, allora, ricordare alcune regole fondamentali per la manutenzione dei climatizzatori. E' buona norma, innanzitutto, effettuare una pulizia dei filtri prima di ogni accensione stagionale (queste operazioni vengono effettuate utilizzando prodotti specifici che hanno un effetto detergente e anti batterico e, pertanto, andrebbero svolte dai manutentori indossando guanti e mascherine di protezione, fuori dall'orario di lavoro e facendo funzionare poi l'impianto a finestre aperte). Oltre ai filtri, l'igienizzazione dovrà interessare, inoltre, tutte le parti a diretto contatto con l'acqua di condensata. Ultima ma non meno importante, infine, è la verifica dello scarico delle acque di condensata che possono facilmente intasarsi provocando accumuli di umidità nelle pareti o in zone poco accessibili dove possono proliferare muffe, funghi ecc. ... (Is)

Visita il nostro sito dedicato

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

Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito, ora puoi [seguirci anche su Twitter](#).

Da www.puntosicuro.it

Le implicazioni sulla salute e sulla sicurezza di stress e monotonia

Di seguito ampi stralci dell'articolo di Tiziano Menduto che presenta una relazione al seminario "Stress ed ergonomia, strumenti per la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alla valutazione e gestione del rischio", che si è tenuto il 27 Gennaio 2012 organizzato dall'Azienda USL5 di Pisa.

... l'art. 15 del Decreto legislativo 81/2008 riporta tra le misure generali di tutela al punto d): il rispetto dei principi ergonomici dell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo.

... alcune indicazioni relative alla proposta, avvenuta negli scorsi anni in ambito ferroviario, di sostituire il secondo agente di guida con il Sistema di Sicurezza "Uomo Morto". Un dispositivo di controllo della presenza e della vigilanza del macchinista che consiste nel premere un congegno/pedale ogni 55": se il macchinista non preme il pedale, il treno si arresta.

Il presupposto è che "per premere e rilasciare pedale è necessario essere vigili", in realtà una ricerca già nel '90 "aveva dimostrato che per azionare il dispositivo 'Uomo Morto' non è necessario essere vigili".

Alcuni studi rilevano inoltre che il sistema "Uomo Morto" non solo "non raggiunge lo scopo per il quale dovrebbe essere installato sui treni, ma può comportare gravi rischi", sia per la salute (disturbi cardiocircolatori), che per la sicurezza. Infatti "il dispositivo stesso è induttore di fatica e di sonnolenza" e "se il sistema sostituisse il secondo macchinista eliminerebbe un 'fattore di sicurezza'".

... Un cambiamento nell'organizzazione del lavoro "può creare le condizioni affinché un cosiddetto 'errore umano', possa manifestarsi con maggiore probabilità", ad esempio il cambiamento organizzativo che consiste nel passaggio da Doppio Agente in cabina di guida ad Agente solo.

Passaggio che... ha comportato l'aumento di isolamento, di monotonia, di costrizione psicofisica, di responsabilità, del carico di lavoro fisico e mentale e la perdita di supporto sociale.

...

Riguardo all'aumento di monotonia ... gli "stimoli monotoni inducono un'inibizione cerebrale e

quindi uno stato di ridotta vigilanza. Il tentativo e lo sforzo per resistere instaurano un circuito vizioso in cui alla fatica centrale, indotta direttamente dalla monotonia, si aggiunge la fatica e lo stress del tentativo di resistervi" (macchinista: "...nei DVR passati si parlava di lavoro monotono e ripetitivo e si diceva che il rischio era abbattuto dalla presenza di due macchinisti. Oggi il lavoro monotono ripetitivo è sparito dai DVR...").

In merito all'aumento di costrizione psicofisica si indica che "l'immobilizzazione viene utilizzata come tecnica sperimentale per indurre una condizione di stress. Esperimenti sui topi che, costretti in una condizione di immobilizzazione, sviluppano ulcere gastriche". E si sviluppa inoltre fatica muscolare, per la necessità di inibire (attraverso contrazioni muscolari isometriche) il movimento non possibile" ("...noi abbiamo i FAST, i treni veloci senza fermate, quindi 3 ore e 15 minuti inchiodato alla sedia! Senza potere non dico andare al bagno, ma neanche alzarmi!").

Riportiamo altre testimonianze di macchinisti in merito a:

-aumento di responsabilità e del carico di lavoro fisico e mentale:

"...Lo stress è aumentato anche perché la velocità da 140 Km/h è arrivata a 300 Km/h, da solo, devi accelerare e decelerare in continuazione, è tutto manuale, ti metti a filo dei 300 Km/h e devi mantenerlo altrimenti ti chiamano al telefono: "hai perso 1 minuto"! Qui lo stress che dicevi viene amplificato perché devi stare vigile fino a quando non arrivi, non c'è stazione, non hai punti di riferimento, non c'è niente, solo i ceppi chilometrici"(...) "Certi problemi c'erano anche quando eravamo in due ma ti potevi confrontare! Quante volte mi è capitato che il mio collega mi dicesse "no, guarda non è così", adesso non lo so... ci si confrontava e c'era uno scambio anche per le "soluzioni", oggi non c'è più...";

-aumento di rischi e possibilità d'errore: "...Se a casa hai un problema ti ritrovi alla stazione successiva senza nemmeno accorgertene: "come sono arrivato qui"? Rispondiamo alle sollecitazioni di queste macchinette che hanno messo a bordo, e le Ferrovie sostengono che la guida è più facile con queste che con il collega accanto, ma la testa è altrove...si, meccanicamente abbiamo rispettato segnali e velocità altrimenti il treno sarebbe andato in frenatura ma...la marcia del treno richiede un controllo più esteso, non è una guida automatica ...".

Da www.consorziointofel.it

Sicurezza del lavoro in ambienti confinati

Un significativo numero di gravi infortuni sul lavoro si verifica in luoghi confinati in cui sono presenti, o si formano accidentalmente, atmosfere pericolose: asfissianti, tossiche, infiammabili o esplosive.

Il problema, da tempo noto, ha assunto una dimensione inaccettabile anche in relazione all'attuale politica di prevenzione che pone come obiettivo la progressiva riduzione dei rischi attraverso la loro valutazione e la conseguente adozione di misure di sicurezza.

L'analisi delle cause e delle dinamiche di tali incidenti evidenzia infatti, in maniera

inequivocabile, la scarsa consapevolezza del rischio da parte delle persone coinvolte, associata generalmente all'insufficiente conoscenza dei fenomeni e delle possibili misure di protezione, nonché all'incapacità di mettere in atto appropriate procedure di intervento in caso di emergenza. La carenza si manifesta prevalentemente nell'ambito delle micro e piccole realtà imprenditoriali, riguardando in primo luogo gli operatori, ma estendendosi anche ai datori di lavoro, talvolta fino all'estrema conseguenza di trovare anche essi registrati fra le vittime degli infortuni.

Dalla pagina segnalata è possibile scaricare, previa registrazione gratuita, alcuni documenti che riguardano i DDL Ambienti Confinati.

Da www.amblav.it

Cassazione: omissioni di datore di lavoro e capo-reparto

Cassazione Penale, 04 maggio 2012, n. 16888

Infortunio mortale, omissioni di un datore di lavoro e di un capo-reparto: pluralità di garanti in tema di normativa antinfortunistica.

La Corte ha avuto riguardo alla dinamica dell'infortunio, la cui ricostruzione non è stata oggetto di contestazione:

- valorizzava le condotte omissive contestate agli imputati e, avuto riguardo proprio alla dinamica dell'infortunio,
- ravvisava la riconducibilità dell'evento a tali condotte.

La Corte ha valutato il comportamento della vittima come

- imprudente

- ma non assolutamente imprevedibile

perché inquadrabile pur sempre nell'ambito delle fasi lavorative dell'attività espletata dalla vittima stessa, e quindi privo di quelle connotazioni di macroscopica anomalia richieste dalla giurisprudenza di legittimità come indispensabili per esonerare da responsabilità il titolare della posizione di garanzia, tenuti altresì conto dell'accertata violazione da parte degli imputati delle norme antinfortunistiche in materia.

[Leggi l'intera sentenza Cassazione Penale, 04 maggio 2012, n. 16888 su Olympos.uniurb.it](#)

Da www.amblav.it

Eternit: depositata la sentenza di condanna

In oltre 700 pagine le motivazioni per cui Stephan Schmidheiny e Louis De Cartier sono stati condannati a 16 anni di carcere.

"Emerge tutta l'intensità del dolo degli imputati, perché sia De Cartier che Schmidheiny hanno continuato e non si sono fermati né hanno ritenuto di dover modificare radicalmente e strutturalmente la situazione, al fine di migliorare l'ambiente di lavoro e di limitare per quanto possibile l'inquinamento ambientale": lo scrive il giudice Giuseppe Casalbore nelle oltre 700 pagine di motivazioni della sentenza, depositata il 14 aprile 2012, con cui Stephan Schmidheiny e Louis De Cartier sono stati condannati a 16 anni di carcere a Torino nel processo Eternit, il più grande mai celebrato in

Italia per il disastro dell'amianto, con migliaia di casi tra morti e malati per malattie connesse.

"Non può essere riconosciuta alcuna attenuante mentre risulta evidente che gli imputati hanno agito in esecuzione del medesimo disegno criminoso", aggiunge il giudice Casalbore.

Nel processo Eternit si contestava agli imputati il disastro doloso e l'omissione di cautele antinfortunistiche negli stabilimenti italiani della Eternit a Casale Monferrato, Cavagnolo, Rubiera e Bagnoli.

Gli imputati sono stati condannati solo per i fatti contestati nei primi due stabilimenti: "gli imputati devono essere prosciolti dai reati di disastro commessi in Napoli Bagnoli e Rubiera e dai reati di dolosa omissione di cautele antinfortunistiche commessi fino al 13 agosto 1999, perché tali reati risultano estinti per prescrizione".

[Vai alle motivazioni della Sentenza Eternit](#)

Da www.porreca.it

[RSP: i crediti formativi e la formazione.](#) Una interrogazione parlamentare per abolire gli abusi ed una proposta di semplificazione. (di Rocco Vitale)

Abbiamo toccato il fondo. Crediti formativi per 10 ore, rilasciati a 500 persone, per convegni che nel programma risultano di 8 ore. ...

Il fenomeno di concedere crediti formativi gratuiti, o semigratuiti, ai convegni è ormai divenuto uno scandalo e bene ha fatto la CIIP (Consulta Italiana Interassociativa per la Prevenzione, che rappresenta le 15 maggiori associazioni scientifiche) a farsi promotrice di una interpellanza che è stata presentata alla Camera dei Deputati ed al Senato della Repubblica per conoscere quali interventi il Ministero del Lavoro intenda attuare per porre rimedio a questo fenomeno anomalo che vanifica l'aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Si aggiunga il fatto che, spesso, a convegni e seminari partecipano quali relatori funzionari di enti pubblici come le ASL, l'INAIL, Università, Regioni, Comuni e Province nonché altri enti istituzionali o Ordini e collegi professionali. Ciò induce a valorizzare e legittimare, con la loro presenza il rilascio abusivo di "crediti formativi".

Come rilevato dalle interrogazione sarebbe utile ed importante che i singoli funzionari, pur a titolo personale, non diano la propria adesione a convegni e seminari che rilasciano i "crediti formativi".

Ma a fronte dell'abuso sistematico che si configura in una vera e propria truffa a discapito dei corsi di aggiornamento deve essere posto un freno ed uno stop immediato.

Il D.Lgs. 81/2008 a tale proposito è molto chiaro. Nell'articolo 32, comma 6, i R.S.P.P. e gli Addetti al Servizio sono tenuti a frequentare "corsi di aggiornamento" (e non convegni o seminari). Anche per i lavoratori ed i R.L.S. in base all'art. 37, comma 6, sono tenuti alla formazione (e non alla convegnistica).

Coerentemente l'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006, punto 3, precisa la durata dei corsi di formazione ed è evidente, nei requisiti per l'organizzazione dei corsi, l'indicazione di un numero massimo di 30 partecipanti.

I successivi Accordi per Lavoratori, Preposti e Dirigenti, Datori di Lavoro, Abilitazione all'uso delle attrezzature perseguono la medesima linea in base alla quale l'aggiornamento si svolge attraverso "corsi" di formazione.

Del resto, basti pensare come i lavoratori occupati in aziende a rischio basso debbano svolgere un'aggiornamento di 6 ore preferibilmente distribuito nell'arco temporale di

un quinquennio. Se, anche ai lavoratori, si applica la prassi dei crediti per la partecipazione a convegni cosa ne resta dell'aggiornamento! In una mezza giornata, ogni 5 anni, si fa una bella riunione alla faccia della "formazione periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi". ...

La prassi dei crediti formativi, fin qui tollerata, è una pura e semplice "invenzione" che non ha nulla a che vedere con il D. Lgs. 81/2008. Il suo proliferarsi è dovuto essenzialmente all'Allegato XIV del D. Lgs. 81/2008 nel quale è previsto che l'aggiornamento dei Coordinatori "può essere svolto anche attraverso la partecipazione a convegni o seminari con un numero massimo di 100 partecipanti". Si tratta di una disposizione specifica solo per i Coordinatori della Sicurezza nei cantieri e non esiste nessuna proprietà transitiva in base alla quale il medesimo dispositivo possa essere applicato ad altre figure professionali per i quali vi è un espresso richiamo in base al quale l'aggiornamento si svolge attraverso corsi formativi.

Sicuramente la legislazione, tra decreti, accordi, circolari e comunicazioni non brilla per chiarezza di linguaggio. Spesso siamo in presenza incongruenze, refusi e difficoltà che non ne facilitano la loro applicazione. ...

Parafrasando il D.Lgs. 81/2008 da considerarsi quale Testo Unico per la salute e sicurezza si potrebbe redigere un "Atto unico" – che vuol dire uniforme per tutti, vecchi e nuovi - quale premessa a tutti gli accordi e circolari sulle metodologie di insegnamento e apprendimento, sui soggetti formatori, sugli attestati, sulle verifiche finali, sui corsi di aggiornamento, ecc. ...

Vi sono convegni che, con la presenza di autorevoli e qualificati relatori, possano effettivamente rappresentare momenti di aggiornamento sia a livello giuridico normativo sia a livello tecnico.

Nella valorizzazione di queste esperienze deve però essere circoscritto l'abuso. Una semplice proposta potrebbe essere quella di – unificando tutta la normativa – concedere per la partecipazione a convegni e seminari crediti formativi del valore di un terzo delle ore rispetto alla durata totale dell'evento. A ciò, però, bisogna aggiungere che questi cosiddetti "crediti formativi" possono costituire al massimo un 10% del totale del monte ore definito per l'aggiornamento.

Viene così confermato il valore di specifiche ed importanti relazioni svolte durante i convegni circoscrivendone i tempi e la durata tali da non inficiare l'aggiornamento che viene attuato con lo svolgimento di veri e propri corsi di formazione.

Da www.quotidianosicurezza.it

I pavimenti sicuri, le prescrizioni dell'All. IV

di [Enzo Gonano](#)

È del 1956 il DPR 303 che contiene norme generali per l'igiene del lavoro e che vietano l'uso di locali per lavori continuativi che non rispondano a determinati requisiti, tra cui quello di essere bene asciutti e ben difesi contro l'umidità.

La prescrizione è stata ricompresa nel TU 81/2008 che, come noto, all'All. IV, si occupa nel dettaglio, dei requisiti dei luoghi di lavoro. Il punto 1.3 dell'Allegato tratta di "pavimenti, muri, soffitti, lucernari, locali scale, marciapiedi mobili, banchine e rampe di carico". Questi locali, oltretutto:

devono essere ben difesi dagli agenti atmosferici;

devono poter essere puliti e detersi e, come detto al punto 1.3.1.3;

devono essere "ben asciutti e ben difesi dall'umidità".

La normativa è stata richiamata in numerose occasioni e, fra le altre, in sostegno della sentenza di condanna 29543/2009 della Sez. III della Cassazione Penale.

A proposito, in particolare dei pavimenti (punto 1.3.2) a garanzia della sicurezza dei lavoratori,

essi devono essere:

fissi;

stabili e antisdrucchiolevoli;

non devono avere protuberanze, cavità o piani inclinati pericolosi.

E nei locali sui cui pavimenti si versano liquidi, il pavimento:

deve essere a superficie unita e impermeabile:

deve avere pendenza sufficiente per avviare rapidamente i liquidi verso i punti di raccolta e

scarico.

Quando il pavimento dei posti di lavoro (e di quelli di passaggio) si mantiene bagnato, esso deve essere munito in permanenza di palchetti o di graticolato, se i lavoratori non sono forniti di idonee calzature impermeabili.

Il rischio di cadute o scivolate in piano è molto frequente e i danni statisticamente più ricorrenti sono la contusione o la distorsione alla mano e al piede. Incidenti anche di grande entità si possono verificare durante il lavaggio dei pavimenti specialmente quando si effettuano le decerature ma in generale nei lavaggi di fondo quando si usano prodotti che tendono a formare schiuma. Si pensi, poi, solo per fare alcuni esempi, agli autolavaggi, ma anche alle cucine dei ristoranti o alle grandi comunità.

Da www.porraeca.it

In corso di approvazione le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi.

Sono state approvate nella seduta del 16/05/2012 dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi nelle aziende che occupano fino a 10 lavoratori. Le nuove procedure saranno recepite attraverso un decreto interministeriale, già in preparazione, dopo aver acquisito il parere della Conferenza Stato-Regioni.

E' importante la data di entrata in vigore di tale decreto interministeriale in quanto in base al Decreto Legge n. 57 del 12/5/2012, il termine entro il quale le aziende fino a 10 lavoratori possono ricorrere, ai sensi dell'art. 29 comma 5 del D. Lgs. n. 81/2008, all'autocertificazione dei rischi già fissato al 30/6/2012 è stato slittato fino a tre mesi dopo tale entrata in vigore del decreto medesimo. Trascorso tale termine cessa

il regime dell'autocertificazione della valutazione dei rischi e la stessa dovrà obbligatoriamente essere fatta sulla base delle procedure standardizzate.

Il comma 5 dell'art. 29 del D. Lgs. n. 81/2008, così come modificato da Decreto Legge n. 57/2012, è stato infatti così riscritto:

"5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del terzo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g)".

Da www.salute.gov.it

Elenco nazionale Medici Competenti

Aggiornato dal Ministero della salute l'elenco nazionale dei Medici competenti, consultabile sul sito del dicastero.

Gli elenchi sono suddivisi per Regione, e per

titoli. Ovvero per "Medici in possesso dei titoli e requisiti previsti dall'art. 38 D.Lgs n. 81 del 9 aprile" e "Medici in possesso del requisito previsto dall'art. 38 d-bis D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008".

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: la forzata inattività può essere di per sé fonte di danno per il lavoratore che la subisce

"Il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente non solo viola l'art. 2103 cod. civ., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa". E' quanto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con ordinanza 7963/2012, ha accolto il ricorso di un lavoratore avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello, respingendo la domanda di risarcimento del danno della professionalità, aveva affermato che il mancato esercizio dell'attività professionale non configura di per sé alcun danno risarcibile, il quale presuppone che sia data in concreto la prova dell'avvenuto impoverimento del patrimonio cognitivo teorico-pratico del lavoratore ovvero della perdita di tangibili occasioni di promozione o di sviluppo di carriera. La Suprema Corte,

richiamando principi di diritto consolidati secondo cui la violazione del diritto del lavoratore all'esecuzione della propria prestazione è fonte di responsabilità risarcitoria del datore di lavoro, salvo che l'inattività del lavoratore sia riconducibile ad un lecito comportamento del datore medesimo, in quanto giustificata dall'esercizio dei poteri imprenditoriali, garantiti dall'art. 41 Cost., o dall'esercizio dei poteri disciplinari, e che il lavoratore ha a fortiori il diritto a non essere lasciato in condizioni di forzata inattività e senza assegnazione di compiti, quindi, non solo il dovere, ma anche il diritto all'esecuzione della propria prestazione lavorativa costituendo il lavoro non solo un mezzo di guadagno ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, ha sottolineato come il giudice d'appello non si sia attenuto a tali principi ove ha escluso categoricamente che la forzata inattività possa essere di per sé fonte di danno. I Giudici di legittimità precisano inoltre che, ai fini della liquidazione del danno, si deve evitare la proliferazione delle voci del danno non patrimoniale e se è vero che il danno non patrimoniale è configurabile ogni qualvolta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti della persona del lavoratore, concretizzando un vulnus ad interessi oggetto di copertura costituzionale, "questi ultimi, non essendo regolati ex ante da norme di legge, per essere suscettibili di tutela risarcitoria dovranno essere individuati, caso per caso, dal giudice del merito, il quale, senza duplicare il risarcimento, dovrà discriminare i meri pregiudizi -concretizzatisi in disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili - dai danni che vanno risarciti.". (L.S.)

Da www.quotidianosicurezza.it

Stress lavoro correlato, ambulatorio per dipendenti Sant'Anna Como

Inaugurato lo scorso 14 maggio dall'Azienda ospedaliera "Ospedale Sant'Anna" di Como un nuovo ambulatorio destinato ad assistere i dipendenti nello stress lavoro correlato.

Si tratta di un'iniziativa voluta dall'Unità operativa Medicina preventiva e dall'Unità operativa di Psicologia clinica per gestire uno degli aspetti cruciali richiamati dalla tutela della

salute dei lavoratori, dalla sorveglianza sanitaria.

L'ambulatorio fornirà assistenza medica e informativa. Punto al quale riferirsi per conoscere o per affrontare una prima diagnosi e individuare i primi sintomi di uno stress da lavoro.

È situato nel presidio ospedaliero di San Fermo della Battaglia, negli spazi utilizzati da Medicina preventiva. Si potrà accedere al servizio spontaneamente o previa segnalazione del Medico Competente.

Visita il nostro sito dedicato

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

Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito, ora puoi [seguirci anche su Twitter](#).

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: il venditore del macchinario privo dei congegni antinfortunistici è responsabile dell'infortunio sul lavoro

Va riconosciuta la responsabilità, nel caso di incidente derivato dall'uso di un macchinario, anche del venditore del macchinario stesso ove si tratti di infortunio riconducibile alla inadeguatezza del congegni antinfortunistici di quel macchinario. E' quanto ha affermato la Corte di Cassazione che, con sentenza 18196 del 14 maggio 2012, ha rigettato il ricorso di un venditore condannato in ordine al reato di lesioni personali colpose in danno di una lavoratrice, commesso per colpa consistita in negligenza, imprudenza ed imperizia, nonché violazione della normativa antinfortunistica per aver venduto ed installato una macchina stiratrice professionale priva dei necessari requisiti di sicurezza. La Suprema Corte, annullando senza rinvio la sentenza impugnata agli effetti penali, per intervenuta prescrizione del reato, ferme restando le disposizioni della sentenza che concernono gli effetti civili, ha precisato che nella concreta fattispecie si trattava di inadeguatezza dei presidi antinfortunistici oggettivamente percepibile, circostanza, quest'ultima, che rende irrilevante

la mera presenza formale di una certificazione attestante la rispondenza del macchinario alle prescritte misure di sicurezza. L'inadeguatezza dei sistemi di protezione del macchinario era infatti percepibile palesemente ed "ictu oculi"; si tratta di apprezzamento insindacabile in sede di legittimità anche perché privo di connotazioni di illogicità tenuto conto che gli elementi oggettivi evidenziati dalla Corte di merito - ritenuti rivelatori dell'inadeguatezza dei dispositivi di protezione - erano effettivamente tali da dover essere considerati di immediata percezione specie per un soggetto certamente esperto nel settore per la sua attività di venditore di tali macchinari. Gli Ermellini hanno inoltre richiamato precedenti decisioni di legittimità secondo cui "Il divieto di vendita di macchine non conformi alle norme antinfortunistiche, di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, come sostituito dall'art. 4 del d.lgs. 19 marzo 1996 n. 242 (NDR: attualmente il Dlgs 626/1994 è stato sostituito dal "Testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi lavoro" D.lgs 81/2008), non può ritenersi limitato agli industriali o commercianti che abitualmente forniscono le macchine, attrezzature ed impianti, bensì va esteso a qualsiasi soggetto che esegua anche una sola vendita o rivendita". (L.S.)

Da www.puntosicuro.it

Imparare dagli errori: tutelare salute e sicurezza degli imbianchini

Esempi tratti dall'archivio di Infor.mo.: incidenti relativi alle attività di imbianchini, intonacatori e stuccatori. Le dinamiche degli infortuni, i rischi di caduta, le installazioni per la manutenzione e la tutela della salute dei lavoratori.

Il primo caso riguarda opere di stuccatura.

Un lavoratore esegue opere di stuccatura del frontalino di un balcone del primo piano utilizzando "due elementi di ponteggio metallico costituiti da due cavalletti metallici preformati collegati tra loro da una tavola di legno".

Dopo la pausa pranzo un operaio nota la presenza del corpo del collega riverso a terra tra la sede stradale ed il marciapiede senza aver avvertito alcuna richiesta di aiuto o altro.

Le indagini successive hanno rilevato che il lavoratore deceduto era ad una altezza di 3,60 metri, "sulla tavola di legno priva di qualunque protezione di caduta nel vuoto con un intavolato insufficiente". Probabilmente si è sbilanciato sporgendosi troppo.

Sono tante le mancanze in questo incidente: mancanza nel ponteggio di protezioni contro le cadute dall'alto, mancanza di cinture di sicurezza e mancanza di prudenza, forse anche correlata al consumo di vino durante la pausa

pranzo.

Il secondo caso è relativo a opere di imbiancatura.

Un lavoratore sta imbiancando il soffitto di un capannone vuoto per conto di una ditta che ne avrebbe fatto il proprio deposito. Utilizzava un trabattello fornito in comodato d'uso gratuito dalla committenza e "che - secondo il contratto firmato dalle parti - risultava completo di tutti gli elementi di sicurezza. Di fatto, però, mancavano la scaletta, le tavole fermapiede, alcuni correnti e parapetti".

Il lavoratore cade al suolo dall'alto e muore sul posto per frattura della base cranica. Non si sa se sia caduto dalla sommità del trabattello (4 metri) o magari nel salire/scendere dai montanti laterali dello stesso.

Anche il terzo caso è relativo all'attività di imbiancatura.

L'operaio opera in una cantiere su incarico del committente. Deve imbiancare l'edificio con tre piani fuori terra aiutato da un altro lavoratore da lui chiamato.

Il lavoratore si trova sul ponteggio a circa 6 metri da terra quando perde l'equilibrio. In assenza di protezioni sul lato verso il vuoto cade a terra procurandosi fratture multiple che ne provocavano la morte. Anche in questo caso è stata rilevata l'inadeguatezza delle protezioni.

Infine il quarto caso riguarda il rifacimento intonaco e l'imbiancatura di una parete

esterna.

Un lavoratore in pensione e proprietario dell'immobile in rinnovamento si appresta a salire su un ponteggio per imbiancare la facciata esterna del proprio immobile. Sale al secondo piano del ponteggio a circa 4,2 metri di altezza, attraverso l'uso di una scala metallica portatile, alta circa 4,4 metri. Tutta l'attrezzatura per allestire il ponteggio è fornita dal figlio, titolare di un'impresa edile.

Improvvisamente il lavoratore cade dall'alto e riporta trauma cranico con stato di coma, otorragia, trauma toracico con emorragia via aeree che ne determinano il decesso il giorno successivo.

In base alla ricostruzione fatta attraverso gli elementi presenti sul luogo "probabilmente l'infortunato è caduto dalla scala non a causa di un ribaltamento della stessa, ma forse per una perdita di equilibrio". "La scala trovata appoggiata, e usata dall'infortunato per salire, non era l'attrezzo da usare essendo presenti le regolamentari scale di accesso nell'impalcatura predisposte dal figlio".

... Concludiamo con qualche informazione, specifica per i lavori di imbiancatura, per favorire la consapevolezza e la prevenzione di altri rischi correlati alla salute dei lavoratori.

Ad esempio in "[Valutazione del rischio da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori nella mansione di imbianchino/tinteggiatore](#)", comunicazione presentata al 73° Congresso Nazionale SIMLII a cura di N. Vitelli, E. Carissimi, N. Battevi, e M. Salvioni, si affrontano i rischi da sovraccarico biomeccanico tra gli imbianchini/tinteggiatori.

Sono stati analizzati "con metodo OCRA-Checklist 24 compiti, rappresentativi di circa il 90% delle attività svolte da tinteggiatori coinvolti nella realizzazione di finiture di abitazioni civili": "più dell'80% dei compiti presentava un livello di rischio da sovraccarico biomeccanico dell'arto superiore medio o elevato".

Infine un documento tratto da un sito per la prevenzione delle [dermatosi professionali](#) ("2mani"), con il sostegno del Dipartimento di Medicina del lavoro di Suva, istituto svizzero per l'assicurazione e la prevenzione degli infortuni, offre informazioni per la prevenzione delle dermatosi professionali alle mani in imbianchini e stuccatori/gessaioli.

Infatti "la pulizia ripetuta delle mani con solventi destinati a diluire la pittura e a pulire gli attrezzi può, da sola, danneggiare la pelle" (contatto con decapanti e solventi, gesso, colle, resine, vernici e pitture, polvere dell'edilizia, pulizia superfici, lavaggio delle mani, ...).

Queste alcune brevi note di prevenzione:

- "leggere e rispettare le istruzioni d'uso. Si devono conoscere i rischi per la nostra salute dei prodotti che utilizziamo;
- non toccare le sostanze tossiche e allergizzanti direttamente a mani nude;
- portare dei guanti adatti";
- evitare di sporcare le mani;
- pulire le mani senza prodotti aggressivi;
- risciacquare le mani e asciugarle con cura;
- utilizzare regolarmente una crema per le mani ("l'applicazione regolare di una crema per le mani facilita la riparazione della pelle irritata. La crema aumenta la resistenza naturale della pelle idratandola e lubrificandola").

Da dati.inail.it

[Open data PA, online piattaforma dati INAIL](#)

Le banche dati dell'INAIL possono rappresentare una interessante opportunità su cui lavorare perchè sono particolarmente ricche anche in termini di valenza storico-statistica ma soprattutto di valenza sociale e scientifica.

L'Istituto, attraverso questo canale, ancora in

fase di sperimentazione, vuole mettere a disposizione, nei formati standard, dati di diverse tipologie:

- dati connessi alla propria struttura organizzativa territoriale
- dati di tipo aggregato di carattere statistico
- dati di alta rilevanza scientifica provenienti da ricerche di settore particolarmente inerenti gli ambienti di lavoro e le apparecchiature in uso.



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.

OSSERVATORIO

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

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, COME AFFRONTARE LA CRISI CHE CONTINUA

di Gino Rubini, editor di www.diario-prevenzione.it 11 maggio 2012 - vol.n° 46

La crisi continua, non si sa quanto durerà. E' con questo scenario che occorre fare i conti anche per quanto riguarda la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nelle aziende che continuano a lavorare in condizioni, a volte, di difficoltà.

Difficoltà a reperire le commesse, soprattutto, difficoltà a ricevere crediti dalle banche necessari per l'operatività quotidiana.

"La sicurezza non può e non deve andare in crisi", questo slogan era valido un paio d'anni fa quando si pensava ad una crisi transitoria, ad un "tunnel" da percorrere relativamente corto, in qualche mese, ora occorre fare i conti con una crisi lunga di cui non si vede per ora la fine.

Alla luce di questi scenari occorre predisporre una strategia di tenuta della qualità della gestione dei rischi nei luoghi di lavoro che tenga conto della situazione data.

Le risorse da dedicare alla gestione dei rischi e per la sicurezza, in molte realtà aziendali, sono oggettivamente in diminuzione e questo è già un problema serio ora.

In questo senso occorre intervenire per evitare derive silenziose verso il disimpegno rispetto alla gestione quotidiana della sicurezza, al rinvio delle manutenzioni programmate degli impianti, alla elusione delle attività di formazione per i lavoratori e per le altre figure che hanno responsabilità nella gestione.

La crisi potrebbe al contrario divenire un'occasione per una "spending review" (chiedo perdono per l'uso di questo termine ambiguo..) rispetto alle consulenze di bassa qualità, quelle, per intenderci, affidate a consulenti furbastri che fanno spendere soldi all'impresa, per esempio, per produrre carta, adempimenti burocratici, improbabili valutazioni del rischio, costosissime costruzioni patinate di un'immagine aziendale di responsabilità sociale e qualità della gestione assolutamente inverosimili.

L'abbandono della paccottiglia che una certa parte del mercato della consulenza in materia di salute e sicurezza ha propinato alle aziende in questi anni sarebbe uno straordinario passo avanti per liberare risorse per fare le cose seriamente e non per finta.

La riflessione per la costruzione di una strategia di tenuta per una ripresa deve prevedere un'analisi approfondita del radicale cambiamento che "l'economia dei flussi" sta producendo nei profili di rischio d'interi settori, dai trasporti all'agroindustria, ai servizi di prestazioni alla persona...

La crisi obbliga a definire le priorità anche nel campo della prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è sulla definizione della priorità che dovranno misurarsi tutte le figure e i ruoli che si occupano seriamente di valutazione e gestione dei rischi in ambito lavorativo.

Valutazioni del rischio ben fatte e mirate alla gestione concreta, formazione di qualità, coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nella gestione quotidiana della sicurezza, feedback e verifiche congiunte con i RLS sull'efficacia degli strumenti adottati, relazioni e ambiente "no blame" per favorire le denunce degli incidenti mancati, queste sono le innovazioni ad alto utilizzo delle intelligenze interne al processo produttivo e a basso costo economico che possono migliorare la prevenzione e la sicurezza.

Nel contempo occorre combattere le tendenze autoritarie tese a far tacere i lavoratori e i loro rappresentanti, in particolare i RLS che denunciano situazioni di lavoro a rischio e/o insostenibili.

Non si deve licenziare un RLS perchè denuncia una situazione di rischio o una falla organizzativa, ma questo accade purtroppo perchè prevale nel management una subcultura autoritaria che si basa sul principio di staliniana memoria "se non riesci a risolvere un problema elimina la persona che ti pone il problema..."

Diario prevenzione è a disposizione degli RLS che vorranno testimoniare la loro esperienza di esercizio del ruolo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in questa fase di crisi troppo lunga...

[RSPSP ospiterà volentieri i contributi che i lettori vorranno segnalarci su questo argomento.](#)

L'economia verde e i rischi per i lavoratori, intervista a Pavan Baichoo ILO

Intervista a Mr Pavan Baichoo componente del Safework, International Programme on Safety and Health at Work and the Environment dell'ILO, Ginevra.

di [Corrado De Paolis](#)

da www.quotidianosicurezza.it

... Anche un'economia verde non può non comportare rischi per la sicurezza dei lavoratori, affiancati ai rischi derivabili da una gestione scorretta del ciclo dei rifiuti. Per aspirare al proprio pieno compimento, la green economy dovrà essere al contempo sostenibile ovviamente, ma anche dignitosa e sicura. ...

Il 28 aprile è stata celebrata la “Giornata mondiale per la sicurezza sul lavoro”. Tema della giornata il rapporto tra le nuove economie verdi, intese nelle varie “gradazioni di verde” e i rischi per i lavoratori. Impiegati e impiegabili in tali settori. Si apre quindi una lente di ingrandimento sulla sicurezza di ambienti lavorativi emergenti, e poco annoverati oggi nei dibattiti riguardanti incidenti e prevenzione. Un nuovo fronte aperto su scala planetaria?

Sì. I progressi della green economy sono diventati i driver fondamentali per realizzare uno sviluppo economico e sociale che sia anche sostenibile. I lavori verdi sono generalmente considerati tali quando aiutano nella riduzione dell'impatto ambientale negativo e mirano di conseguenza alla realizzazione di economie sia economicamente che socialmente sostenibili.

L'economia verde ha comunque bisogno di una base composta da una solida regolamentazione e insieme da una forte domanda di beni e servizi ambientali. Sorprendentemente però, nell'attuale tensione in corso che riguarda il creare posti di lavoro in tali settori, si osserva come gli impieghi stessi non possano essere automaticamente definiti come lavoro dignitoso e sicuro. Pertanto, le discussioni che riguardano tali impieghi, green jobs, devono affrontare e includere i temi del lavoro dignitoso, dei diritti dei lavoratori, la protezione sociale, il dialogo sociale e la sostenibilità d'impresa.

Esposizione a tellurio cadmio nell'energia solare. Un esempio di rischio emergente. Altri si registrano nell'eolico, nell'energia idrica, nella bioenergia. Quali e quanti i pericoli emergenti e quali i noti invece e applicabili ai nuovi settori.

In tutti i nuovi settori i rischi tradizionali per la sicurezza e la salute sul lavoro esistono sempre. Per esempio, sia nel solare che nell'eolico si può evocare quanto utile alla sicurezza nelle costruzioni, nella chimica. A queste aree di rischio tradizionali, si debbono aggiungere altre, e nuovi rischi emergeranno insieme all'espansione del settore.

La produzione dei pannelli solari è considerata un lavoro verde, ma nella stessa produzione di un pannello vengono utilizzate sostanze pericolose, nuove o già note, nano materiali. Alcune sostanze ad esempio sono correlabili a quanto utilizzato nella manifattura di semiconduttori. Continuando, i materiali utilizzati attualmente per il fotovoltaico sono il silicio monocristallino, il silicio policristallino, il silicio microcristallino, il telluro di cadmio, il seleniuro di indio rame/solfuro.

E ancora, un uso crescente di pannelli solari potrebbe creare poi una nuova generazione di rifiuti elettronici, al termine di un ciclo che si stima possa durare tra i 20 e i 25 anni. Questi pannelli solari contengono non solo materiali abituali dei rifiuti elettronici, ma altri emergenti e nuovi che costituiscono sfide future per il loro riciclaggio.

Quanto un'evoluzione del mercato del lavoro e dell'economia deve essere oltre che verde e sostenibile anche sicura e conscia, al fine di completare il proprio percorso e la propria definitiva affermazione.

La naturale paura della transizione verso un'economia verde è ciò che potrà causare gravi sconvolgimenti economici e una perdita di posti di lavoro. Le persone rimarranno catturate in un aspetto negativo del cambiamento se resisteranno a esso o se non vedranno in esso un futuro per se stessi. I lavoratori, le comunità e le regioni, in particolare quelle che fanno abituale affidamento su risorse estrattive, avranno bisogno di assistenza e mezzi di sostentamento per negoziare il passaggio a nuove competenze, tecnologie. Stanno nascendo voci, richieste, che mirano a un'equa e giusta transizione, dove i soggetti danneggiati dai cambiamenti dovranno essere adeguatamente assistiti, e le nuove opportunità create condivise da gruppi di lavoratori, collegi elettorali, sociali e comunità. ...

La gestione dei rifiuti. Un aspetto che oltre a quello ambientale pone un'altra faccia. La sicurezza dei lavoratori addeffati al riciclo. Quali i rischi alla loro sicurezza.

In un mondo che si trova a confrontarsi con prezzi crescenti delle materie prime e volumi crescenti di rifiuti spesso pericolosi, riciclare sarà sempre più importante per garantire la sicurezza, la salute e l'ambiente. Senza una buona gestione dei rifiuti sul posto di lavoro, il danno per l'ambiente non può essere fermato.

I rischi associati ai rifiuti sono molteplici, a seconda di come gli stessi vengono riciclati. Per esempio, gli elettronici (e-waste) fanno parte attualmente del più grande flusso di rifiuti e in crescita. L'e-waste è classificata come pericolosa, quindi complessa e costosa da trattare in modo ecologicamente corretto e vi è una generale carenza nella legislazione e nella sua esecuzione. Comprende frigoriferi, condizionatori, lavatrici, forni a microonde, lampadine fluorescenti, e prodotti elettronici come computer e accessori, telefoni cellulari, televisori e impianti stereo. Tali apparecchi elettronici contengono più di 1000 sostanze diverse, che rientrano nelle categorie "pericoloso" e "non pericoloso" e sostanze chimiche dalla tossicità ignota.

In generale ancora, i prodotti elettronici sono costituiti da metalli ferrosi e non ferrosi, plastica, vetro, legno e compensato, circuiti stampati, cemento e ceramica, gomma. Ferro e acciaio ne costituiscono circa il 50%, seguiti da plastica (21%), metalli non ferrosi (13%) e altri costituenti. Spesso contengono sostanze persistenti, bioaccumulabili e tossiche tra cui metalli pesanti come il piombo, nichel, cromo, mercurio e inquinanti organici persistenti, come bifenili policlorurati, bromurati.

I rischi principali per la salute umana quindi e per l'ambiente derivano dalla presenza di ognuna delle sostanze e dei materiali citati. Potremmo suddividere in tre gruppi infine le sostanze che possono essere rilasciate durante la lavorazione, il recupero e che dovrebbero essere motivo di prevenzione: i costituenti di attrezzature informatiche, come il piombo e il mercurio; sostanze che possono essere aggiunte in alcuni processi di recupero, come il cianuro; sostanze da processi di riciclaggio, come le diossine.

Il rapporto ILO affronta una decina di settori considerati "caldi". Ne citiamo uno in particolare. Lo smantellamento delle navi. Quali rischi in questo settore, e quanto amianto c'è sulle navi, nel mondo.

La demolizione di navi è un processo impegnativo, a causa della complessità strutturale delle navi stesse e per i rischi ambientali, di sicurezza, sanitari. È una delle attività più pericolose del settore marittimo. Rischi primari associati a essa includono, sostanze pericolose e rifiuti, rischi fisici, rischi meccanici, rischi biologici, rischi ergonomici, psico-sociali, sommati inoltre a rischi generici..

I pericoli vengono quindi dalla complessità strutturale delle navi e dalle esposizioni possibili a notevoli quantità di materiali pericolosi e nocivi come l'amianto, oli e morchie, vernici tossiche come il tributilstagno (TBT), PVC, IPA, metalli pesanti nelle vernici, bifenili policlorurati (PCB), isocianati, acido solforico, piombo, mercurio. A questi potremmo aggiungere il rumore in eccesso e il rischio incendio ed esplosioni. Queste sostanze inoltre non solo possono intossicare i lavoratori, ma a volte rischiano di essere gettate nelle acque delle coste.

Per quanto riguarda l'amianto, una nave di medie dimensioni può contenerne fino a 7 tonnellate, che spesso viene venduto nelle comunità locali, dopo la demolizione.

Un'ultima domanda riguardante il progetto "SOLVE", progetto di formazione per i formatori che sta per partire. Di cosa si tratta.

ILO ha ideato il progetto "SOLVE" con l'obiettivo di integrare la promozione della salute sul luogo di lavoro. I programmi e i pacchetti formativi del progetto "SOLVE" si concentrano su come prevenire i rischi psicosociali e promuovere la salute e il benessere sul luogo di lavoro attraverso la progettazione di attività e politiche.

La nuova versione del programma affronta 12 aree tematiche e le loro interazioni. Le aree sono: "Introduzione al metodo, la gestione della promozione della salute sul posto di lavoro, stress lavoro-correlato, alcol e droga sul lavoro, violenza sul lavoro, l'HIV e l'AIDS sul posto di lavoro, tabacco sul posto di lavoro e fumo indiretto, nutrizione sul posto di lavoro, l'attività fisica per la salute, sonno sano, lo stress economico". Il pacchetto formativo comprende: una cartella di lavoro, una guida, il piano delle lezioni, un CD-ROM con PPT e materiale di base.

SOLVE utilizza il metodo del dialogo sociale per promuovere l'attuazione di iniziative di successo sul posto di lavoro e nelle comunità, con il coinvolgimento dei datori di lavoro, lavoratori, governi, servizi pubblici e ONG. La versione inglese del pacchetto formativo è già disponibile on line nella pagina "Safework" del sito ILO.

Visita il nostro sito dedicato

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

Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito, ora puoi [seguirci anche su Twitter](#).



Appuntamenti

Milano 4 giugno 2012 - Ore 14,30 -17,30

FAST - Milano, P.le Moranti 2 (p.za Cavour)

Convengo CIIP: Novità su Salute e Sicurezza sul Lavoro

Formazione e qualificazione del Formatori

Le nuove procedure semplificate DVR PMI

Settimana UE - Controllo e vigilanza

Museo virtuale su salute e sicurezza

Bologna 4 Giugno 2012 - Ore 9,00-13,30

Sala Conferenze della Terza Torre del complesso della Regione Emilia-Romagna, in via della Fiera, 8.

Seminario: Azioni della Regione Emilia-Romagna in merito all'applicazione dell'Accordo sulla formazione dei Lavoratori (ex art. 37 D. lgs 81/08)

Il seminario entrerà nel merito dell'Accordo Stato-Regioni sulla formazione dei lavoratori del 21 dicembre 2011 e cercherà di dare indicazioni e suggerire modalità operative ai RLS-RLST-RLSS che si troveranno ad essere consultati dal datore di lavoro o per avanzare eventuali proposte in merito all'organizzazione del momento formativo aziendale.

Firenze 8 giugno 2012 - ore 14,30 – 19,30

Sala delle Feste Palazzo Bastogi - via Cavour 18

LA SALUTE NON SI VENDE - Come rilanciare impegno e azioni per la salute e la sicurezza dei lavoratori

Incontro (di IdV e SEL) con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, organizzazioni sindacali, associazioni di imprese, operatori dei servizi pubblici di prevenzione, Cgil, Cisl, Uil e Cna.

Bari 22 giugno 2012 - ore 15.00 - 19.00

Hotel Majesty in via Gentile, 97/b

Seminario: "Esercizio e conduzione delle attrezzature di lavoro secondo le nuove disposizioni di legge: dalla progettazione alle verifiche periodiche".

Il seminario pone l'attenzione sul D.M. 11 aprile 2011, il quale disciplina le modalità di effettuazione delle verifiche periodiche cui devono essere sottoposte le attrezzature di lavoro (gru, carrelli semoventi, braccio telescopico, idroestrattori, scale aeree, piattaforme di lavoro mobili elevabili, ponti sospesi motorizzati, piattaforme di lavoro autosollevanti su colonna, ascensori montacarichi da cantiere, macchine agricole raccogli frutta e attrezzature in pressione, ecc) specificate nell'allegato VII del Dlg. 81/08. In tale occasione verranno approfondite anche le tematiche relative alla sicurezza delle attrezzature e al loro stato di conservazione e manutenzione nonché alla formazione degli operatori delle macchine e delle attrezzature di lavoro.

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

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

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



In Libreria

Quaderno Tecnico su atmosfere esplosive: guida alla valutazione dei rischi

autore: Mauro Baldassin

Alcune sostanze miscelate con l'aria in determinate concentrazioni possono dar luogo ad atmosfere esplosive, molto pericolose per la salute dei lavoratori. Queste sostanze (principalmente polveri combustibili) sono presenti in gran parte delle attività produttive tra cui quelle alimentari, chimiche, metallurgiche, lavorazioni del legno, lavorazioni della plastica e tante altre.

Particolarmente esposte al rischio di polveri esplosive sono le attività di panificazione e pasticceria.

Il D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) definisce i provvedimenti che le aziende devono adottare per prevenire i rischi da atmosfere esplosive; in particolare, i datori di lavoro devono:

individuare le sostanze che possono formare atmosfere esplosive

suddividere le aree a rischio in zone, in base alla probabilità della presenza di polveri esplosive

adottare le misure di sicurezza opportune

elaborare un documento sulla protezione contro le esplosioni

L'ASL di Milano ha pubblicato il Quaderno Tecnico sui rischi relativi alle atmosfere esplosive, con l'intento di guidare tecnici della prevenzione, datori di lavoro e RSPP, soprattutto delle piccole imprese (come pasticcerie e panifici), nella valutazione dei rischi di esplosione.

Il Documento, corredato da immagini esplicative, propone un metodo valutativo basato su Check-List di controllo finalizzate a definire le misure di sicurezza più opportune a seconda dei casi.

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