



# 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.

#### Manutenzione e sicurezza.

Attraverso RSPP vogliamo raccogliere materiali e indicazioni su un tema che riteniamo molto importante per garantire la sicurezza sul lavoro: il rapporto tra manutenzione e sicurezza. L'attività di manutenzione e la sicurezza sono strettamente correlate per almeno tre aspetti:

- La sicurezza durante i lavori di manutenzione, un problema che si riferisce soprattutto ad impianti dove si trattano sostanze tossiche, infiammabili o esplosive, ma anche lavori su impianti elettrici, in spazi confinati, in quota, ecc; questi lavori comportano una serie di cautele e il rispetto di procedure di sicurezza, oltre ad una adeguata qualificazione degli operatori.

- Le verifiche di sicurezza degli impianti, il mantenimento delle condizioni di sicurezza degli impianti che comporta programmi di controlli periodici delle parti critiche.

- La manutenzione correttiva, ovvero gli eventuali interventi migliorativi su impianti per realizzare modifiche rispetto il progetto iniziale; interventi che possono introdurre punti deboli che alterano la sicurezza globale dell'impianto.

I contributi dei lettori su questo tema verranno ospitati sul sito ed in questo spazio.

Un quadro dove collocare il ruolo della cultura manutentiva nelle nostre società "avanzate" non è

impresa semplice e sempre condivisa dai diversi operatori interessati a questo tema, del resto i fenomeni sociali si presentano in maniera frammentata, contraddittoria, in diverse dimensioni spazio-temporali, tanto da dover sovente ricorrere a descrizioni ideal-tipiche per costruire modelli accettabili. L'attuale percezione del ruolo assunto dalle attività di manutenzione ha origine secondo l'analisi che proponiamo negli anni 70 e 80 del secolo appena trascorso; in particolare relativamente all'aspetto organizzativo ci piace citare una metafora che rende l'idea della rivoluzione che si è prodotta sul mercato del lavoro e ancora non si è del tutto compiuta: "Siamo in mezzo ad una rivoluzione, in un periodo in cui i dinosauri non si sono ancora estinti e i mammiferi che si stanno affermando, non hanno ancora il predominio del mondo".

Questa metafora descrive in maniera assai efficace il passaggio da una concezione dell'organizzazione (i dinosauri) caratterizzata da un ambiente certo, pianificato e pianificabile, ad

un'idea dell'organizzazione (i mammiferi) a cui è richiesta una capacità di adattamento continuo dei propri orizzonti e delle decisioni.

Sono passati 40 anni da quando nel 1972 il Club di Roma, con una serie di rapporti commissionati al Mit (Massachusetts Institute of Technology) di cui il primo e più famoso di essi è stato pubblicato in Italia con il titolo "I limiti dello sviluppo", fu tra i primi a lanciare un grido di allarme: nel rapporto si sostiene, attraverso l'analisi di alcune variabili ritenute fondamentali (popolazione, produzione industriale, produzione di alimenti, sfruttamento delle risorse naturali, inquinamento) che entro il 2100 il sistema mondo subirà un collasso causato dall'esaurimento delle risorse naturali non rinnovabili. Le proposte dei ricercatori per contrastare il depauperamento delle risorse si possono sintetizzare con una sola parola "mantenimento".

Negli anni 80 nasce in Gran Bretagna e si afferma una nuova disciplina la "Terotecnologia". Uno degli elementi che maggiormente caratterizzerà le società avanzate sarà proprio lo sviluppo della cultura manutentiva e dell'approccio terotecnologico, sia all'interno delle imprese che nella gestione dei beni collettivi. La terotecnologia è una disciplina che studia l'attività di pianificazione che consiste nel definire criteri e modalità di manutenzione al momento della scelta di un sistema.

Sono variabili terotecnologiche: affidabilità, manutenibilità, costruzione, avviamento, tipo di manutenzione, lunghezza della vita.

La conoscenza delle variabili terotecnologiche permette di stabilire la struttura organizzativa e le politiche di manutenzione nei confronti di sistemi che devono produrre secondo certi livelli qualitativi e di disponibilità.

Dedicare risorse allo studio e alla progettazione di queste variabili diventerà in misura sempre maggiore, per i costruttori di macchine e impianti, un vantaggio competitivo, nei confronti di coloro che non saranno in grado di

investire in questa direzione, per mancanza di Know-how e di cultura manutentiva.

La conoscenza del ciclo di vita di macchine e impianti, del costo di possesso e la padronanza delle tecniche affidabilistiche, diventano le nuove sfide per il management: non raccogliere queste sfide può significare scivolare inevitabilmente ad un ruolo subalterno rispetto i propri competitors.

Sempre negli anni 80 la scuola di scienze organizzative S3-studium di Roma, guidata da Domenico De Masi, promuove in Italia le idee della società post-industriale: la fase più matura della società industriale è stata caratterizzata dalla crescita della classe media a livello sociale e della tecnostuttura a livello aziendale, oltreché dal diffondersi dei consumi e della società di massa. Gli anni sessanta sono anni di euforia guidati dalle idee dell'opulenza della società di massa e della possibilità di disporre di risorse senza limiti.

Agli anni dell'euforia e dell'opulenza ne seguono altri di crisi politiche, economiche, sociali e culturali che mostreranno la fallacia della previsione di uno sviluppo senza limiti.

La società post-industriale, nasce con la consapevolezza che il sistema mondo è limitato e che se si vuole scongiurare il collasso è necessario cambiare rotta, intervenire sulla crescita di due delle variabili che più di altre sono responsabili del depauperamento delle risorse: la popolazione e la produzione

industriale. L'attività produttiva dovrebbe essere indirizzata verso i servizi piuttosto che verso i beni di consumo materiali, infine, mediante un'accurata progettazione attenta anche alla possibilità di una facile riparazione (approccio terotecnologico), si dovrebbe tendere ad allungare la vita media dei prodotti, con diminuzione dei livelli di inquinamento e dei consumi di materie prime.

I disastri regionali e i movimenti ecologisti fanno sì che nella società si diffondano i valori della manutenzione: si organizza il recupero e il riciclaggio delle materie prime e dei prodotti utilizzati; la funzione manutenzione, con il diffondersi di sistemi sempre più complessi, assume ad un ruolo di primo piano nelle imprese e sul mercato. L'operaio di manutenzione diventa un colletto bianco, un tecnico, un ingegnere.

Partendo da questo quadro socio-organizzativo estratto da ["La cultura manutentiva nella società della manutenzione"](#) possiamo provare insieme a costruire e diffondere una idea di manutenzione capace di migliorare le condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro promuove il primo convegno on line sul tema "Manutenzione e sicurezza". Invitiamo tutti i lettori a partecipare al convegno inviando materiali che potranno trovare spazio [sul nostro sito](#).

Paolo Gentile



### **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.**

Da [www.lavoro.regione.lombardia.it](http://www.lavoro.regione.lombardia.it)

[Rep. n. 20121901](#)

**Regione Lombardia Compliance 231: linee guida per gli organismi di vigilanza.**

Da [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

[Rep. n. 20121902](#)

**On line la newsletter n.5/2012 di "Sicurezza e Prevenzione"** realizzata dal Ministero del Lavoro: in apertura della newsletter la campagna "Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi" che si inserisce nell'attuale campagna europea "Ambienti di lavoro sani e sicuri", che RSPP sostiene con la pubblicazione di documenti che vanno in questa direzione (vedi in Note e avvertenze l'analisi della dispensa sull'ambiente di lavoro che pubblichiamo a puntate dal n.16 di RSPP). All'interno uno speciale sul "Manuale illustrato per lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati" un esempio di prima "buona prassi" messa a punto dalla Commissione Consultiva permanente-applicabile ai lavori in ambienti quali silos, cisterne, pozzetti e simili che abbiamo pubblicato sul n. 18 di RSPP al [Rep. n. 20121807](#).

Da [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)

[Rep. n. 20121903](#)

**GUIDA per la COMPILAZIONE del DUVRI**

Da [www.porreca.it](http://www.porreca.it)

[Rep. n. 20121904](#)

**Bollettino Regione Piemonte "Io scelgo la sicurezza n. 2 giugno 2012"**. In questo numero del Bollettino della Regione Piemonte "Io scelgo la sicurezza" sono inseriti un Focus sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, una ricerca sugli indicatori per la diagnosi delle malattie muscoloscheletriche dell'arto superiore e notizie dalla regione sulla nuova area DoRS sugli infortuni.

Da [www.cgil.it](http://www.cgil.it)

[Rep. n. 20121905](#)

**LINEE GUIDA PER LA TUTELA DELLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI A SEGUITO DI EVENTO SISMICO A CURA DELLA CGIL DI PESARO.**

Da [www.suva.ch/it](http://www.suva.ch/it)

[Rep. n. 20121906](#)

**SUVA: Valori limite sul posto di lavoro - Fondamenti e utilizzo**

di Michael Koller, Claudia Pletscher, Marcel Jost

La funzione dei valori limite è quella di proteggere i lavoratori dall'eccessiva esposizione a sostanze pericolose e da un possibile danno alla salute. Calcolando i valori limite si stabiliscono i limiti dell'esposizione mantenendo la quale si può ritenere che il lavoratore non sia esposto ad alcun rischio oppure al rischio più basso possibile.

Da [www.ass1.sanita.fvg.it](http://www.ass1.sanita.fvg.it)

[Rep. n. 20121907](#)

**Codice comportamentale inglese per il montaggio in sicurezza dei palchi per gli spettacoli**, tradotto in italiano dall' Azienda per i Servizi Sanitari n° 1 di Trieste. Un problema venuto alla ribalta a seguito di diversi incidenti che hanno comportato vittime tra gli spettatori e gli addetti al montaggio e smontaggio dei palchi. Il settore è caratterizzato dall'impiego di un alto numero di addetti provenienti da aziende diverse, che devono operare nel minor tempo possibile, spesso in condizioni di elevato rischio.

Da [www.porreca.it](http://www.porreca.it)

[Rep. n. 20121908](#)

**procedure standardizzate per il documento di valutazione dei rischi delle imprese con meno di 10 lavoratori.**



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

Rassegna stampa n. 19 - luglio 2012

# 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.



[RSPP sostiene La campagna «Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi»](#)

## **Gli effetti dell'esposizione ai fattori di nocività.**

Il primo gruppo di fattori (luce, rumore, temperatura, umidità, ventilazione) può produrre, infortuni, malattie aspecifiche e professionali.

Il secondo gruppo (polveri, gas, vapori, fumi) può produrre infortuni, malattie aspecifiche e malattie professionali.

Il terzo gruppo (lavoro fisico) può produrre infortuni, malattie aspecifiche ed interagire sinergicamente con i fattori del primo e del secondo gruppo aggravandone gli effetti.

Il quarto gruppo (effetti stancanti: monotonia, ripetitività, ansia, ecc.) può causare infortuni e malattie aspecifiche.

I diversi fattori provocano gli effetti elencati quando sono presenti in una determinata quantità. Vediamo come nella "Dispensa" viene definito un ambiente di lavoro che si possa considerare idoneo.

In condizioni normali di lavoro l'atmosfera dell'ambiente di lavoro è considerata idonea se nel turno più numeroso, nelle fasi lavorative in condizioni più sfavorevoli, la temperatura, l'umidità, l'illuminazione, il rumore sono contenuti entro dei limiti considerati accettabili. Nel caso siano presenti polveri, gas, o comunque sostanze nocive, il peso di polveri per metro cubo d'aria ed il massimo numero di particelle presenti nell'aria devono essere contenute entro limiti considerati tollerabili per l'organismo umano, considerata la durata di esposizione e la ventilazione dell'ambiente.

Nella dispensa si alternano notazioni di carattere scientifico che vogliono trasmettere nozioni di medicina del lavoro ed ergonomia ai lavoratori con considerazioni di strategia sindacale che tendono a trasmettere un modello di intervento sull'ambiente di lavoro.

## **I fattori del I gruppo**

Illuminazione. "La luce elemento comune agli ambienti di vita e di lavoro, può provocare effetti nocivi qualora sia in difetto (scarsa illuminazione) oppure può danneggiare l'occhio attraverso il meccanismo dell'abbagliamento. Le lesioni dirette sull'organo della vista sono di due tipi: lesioni da radiazioni infrarosse, che provocano la cataratta, e lesioni da ultravioletti che ledono la retina. L'abbagliamento o la scarsa visibilità oltreché essere causa diretta di malattia per l'organo della vista, possono provocare malattie aspecifiche e incidere con notevole rilevanza sul numero degli infortuni. Ne consegue quindi la crescente importanza di una efficace illuminazione del posto di lavoro. Una buona visione dipende da molteplici fattori; fra questi la dimensione dell'oggetto fissato, la luminosità dei contorni, il contrasto tra l'oggetto e lo sfondo, la capacità visiva in relazione all'età del soggetto ecc. Per valutare l'efficienza dell'illuminazione di un ambiente e di un posto di lavoro occorre tener presente ancora altri aspetti della questione e cioè l'illuminazione generale o di fondo dell'ambiente di lavoro e l'illuminazione del posto di lavoro vero e proprio che va a sommarsi con quella di fondo, e ancora l'illuminazione del punto più scuro lontano dal posto di lavoro. A questo punto appare evidente che il fattore soggettivo, espresso in termini di validazione consensuale, è determinante per una esatta valutazione. La validazione consensuale può diventare un utile strumento scientifico per lo studio dell'affaticamento visivo e delle sue conseguenze sull'apparato oculare e sul sistema nervoso centrale".

Da un punto di vista oggettivo si fa riferimento a valori di illuminazione, ritenuti indici di riferimento, basati su di una unità di misura chiamata lux. L'esperienza quotidiana e la ricerca scientifica dimostrano che il numero degli infortuni diminuisce notevolmente al miglioramento dell'illuminazione. Ovviamente l'intensità dell'illuminazione ottimale varia in funzione delle caratteristiche del lavoro.

Rumore. L'intensità del suono viene misurata in decibel, unità di misura dell'onda di pressione che colpisce il timpano dell'orecchio e lo fa vibrare. Il suono, oltre che dall'intensità, è caratterizzato anche dalla frequenza, e cioè dal numero delle vibrazioni emesse. La nocività del suono è data dalla pressione, combinata con la frequenza. Gli specialisti sono d'accordo nello stabilire una fascia di sicurezza tra i sessanta e gli ottantacinque decibel. Al di sopra dei sessanta decibel i rumori disturbano le comunicazioni e indeboliscono il potere di concentrazione. Oltre gli ottantacinque decibel (Massimo Accettabile di Concentrazione) non bisogna andare; questa è la soglia massima alla quale una persona può essere esposta in modo continuato senza pericolo. Al di sopra di questo livello di rumorosità si verificano danni all'udito e si aggravano le conseguenze sul sistema nervoso, circolatorio, muscolare. I M.A.C. della rumorosità non tengono però conto della sinergia di altri fattori di nocività contemporaneamente presenti nell'ambiente di lavoro, per questo motivo è importante che il M.A.C. venga validato consensualmente dal gruppo omogeneo interessato. Effetti nocivi di ambienti rumorosi sono infortuni, malattie aspecifiche e malattie professionali. Prima e più evidente conseguenza una riduzione della capacità uditiva. Il rumore elevato contribuisce ad aumentare la tensione muscolare e l'affaticamento mentale, può produrre disturbi digestivi, ulcera, stato ansioso.

Microclima. L'organismo umano per essere in condizioni ottimali deve poter mantenere la sua temperatura sui 36,8 °C (con una certa variabilità individuale di circa  $\pm 0.4$  °C) senza dover ricorrere ai meccanismi di termoregolazione. Le fonti di calore esterne possono cedere calore all'organismo attraverso tre diversi meccanismi:

- 1) irraggiamento, es. davanti alla bocca di un forno di fusione aperto l'operaio riceve calore, anche se l'aria interposta non si riscalda;
- 2) conduzione, es. quando l'operaio maneggia un pezzo ad elevate temperature, il calore si trasmette direttamente dal pezzo caldo alle mani;
- 3) per convezione, es. una stufa riscalda l'aria che le sta attorno, l'aria calda circolando riscalda l'ambiente.

L'organismo si difende dall'eccesso di calore attraverso il meccanismo della termoregolazione, l'evaporazione è uno dei sistemi che l'organismo umano utilizza: in condizioni normali con la traspirazione insensibile (che non si avverte), in presenza di eccesso di calore con la sudorazione. L'evaporazione è funzione oltre che della temperatura anche dell'umidità e della ventilazione presenti nell'ambiente di lavoro. La perdita di sudore comporta perdita di acqua e di sali.

L'entità della sudorazione (e quindi delle bevande introdotte ogni giorno) può essere una prima misura della sopportabilità del microclima (risultante dalla temperatura, dalla umidità, dalla ventilazione, dalla faticosità del lavoro, ecc.).

L'eccesso di calore può determinare degli effetti acuti quali il collasso da colpo di calore ed indirettamente, attraverso una diminuzione della capacità di concentrazione e un aumento della fatica, l'infortunio generico. Il persistere di un microclima non ottimale per lunghi periodi può essere causa di malattie aspecifiche.

## I fattori del II gruppo

Tutte le sostanze del secondo gruppo, anche quelle che in condizioni normali non sono tossiche, possono diventare pericolose per l'organismo se presenti in concentrazioni elevate e per esposizioni prolungate. Mentre per il primo gruppo di fattori (umidità, ventilazione, temperatura, luce, rumore) si può stabilire una fascia ottimale di valori, per il secondo gruppo di fattori il grado di concentrazione esistente negli ambienti di lavoro dovrebbe essere uguale a zero; non essendo sempre possibile realizzare questa condizione, è necessario controllare che le concentrazioni dei fattori del secondo gruppo siano sempre al di sotto dei massimi accettabili di concentrazione (M.A.C.), per controllarne l'azione nociva e limitare al minimo possibile l'esposizione di ciascun lavoratore. Gli effetti dell'esposizione a sostanze nocive del secondo gruppo possono schematicamente essere di due tipi, a seconda della concentrazione fermi restando il tempo di esposizione e la faticosità del lavoro:

- per concentrazioni al di sopra dei M.A.C. esiste un'alta possibilità che si determini nei soggetti esposti una intossicazione della sostanza considerata (ad esempio saturnismo in presenza di piombo, solfurocarbonismo in presenza di solfuro di carbonio ecc.);
- per concentrazioni inferiori ai M.A.C. le stesse sostanze possono determinare dei disturbi generici (stanchezza, malessere, cattiva digestione, nausea) ed in un secondo tempo delle malattie aspecifiche, dovute alla sinergia delle sostanze ingerite e degli effetti dovuti ai fattori nocivi degli altri tre gruppi.

Inoltre è da tenere presente che la stanchezza e il malessere possono facilitare gli infortuni.

**Segue sul prossimo numero**



## Approfondendo... sul web

Da [www.inail.it](http://www.inail.it)

### Accredia: "Infortuni in calo, ma serve uno sforzo in più delle aziende"

Investire sulla sicurezza dei lavoratori conviene e i ritorni economici sono tangibili già nel breve periodo. E se lo "sforzo" economico è certamente più sensibile per le piccole e medie imprese, la prevenzione garantisce comunque ampi margini di convenienza nelle voci di bilancio. A confermare questa realtà è l'Osservatorio Accredia "Salute e sicurezza sul lavoro", realizzato in collaborazione col Censis e il contributo di INAIL e Federchimica.

**Forti miglioramenti, ma i fattori di rischio restano costanti.** Alla base dell'Osservatorio un'indagine condotta dall'ente di certificazione e il Censis che ha monitorato i comportamenti di mille aziende appartenenti ai settori (indicati dall'INAIL) dove è "strutturalmente" maggiore il pericolo di incidenti: industria, costruzione e trasporti. Se - a livello generale - anche questo studio testimonia i forti miglioramenti che hanno caratterizzato l'andamento infortunistico, al tempo stesso viene evidenziata la persistenza di "costanti fattori di rischio" - riscontrati in comportamenti e manovre non corretti nel quasi 80% del panel di riferimento - per contrastare i quali è necessario un intervento ancora più sistematico e "sostanzioso" da parte del mondo imprenditoriale. In particolare, gli elementi più allarmanti sono rappresentati dai pericoli legati all'escalazione di fumi e gas (evidenziati nel 60% del campione) e gli elementi di disturbo dovuti a rumori e vibrazioni (nell'80% del campione).

**Addestramento e informazione gli strumenti più adottati.** L'Osservatorio, ovviamente, sottolinea come lo scenario generale sia contraddistinto da positività. Secondo i dati forniti dall'INAIL, gli infortuni sul lavoro nell'ultimo triennio sono calati dell'8% - dai 790mila del 2009 ai 726mila del 2011 - e i casi mortali sono scesi da 1.053 a 930 (-11,7%). Si tratta di un risultato che testimonia una maggiore diffusione della cultura della sicurezza e, al tempo stesso, la tendenza a monitorare in modo più scrupoloso le cause

potenziali di incidenti. L'80% delle aziende interpellate dichiara, così, di effettuare uno screening periodico per "anticipare" eventuali rischi e che la prevenzione è affidata soprattutto all'addestramento e all'informazione dei lavoratori (34%), al ricorso a un consulente esterno (20%), a visite di routine del responsabile interno della sicurezza (19%) e agli interventi di specifici miglioramenti là dove necessario (18%).

**Restano ancora poche le imprese "certificate".** Certo - evidenzia l'indagine Censis-Accredia - lo scenario cambia considerevolmente se dalle enunciazioni di principio e dalle buone intenzioni si passa alla pratica e all'utilizzo di approcci sofisticati quali i sistemi per la gestione della sicurezza sul lavoro (Sgsl). Il 70% delle aziende considera, infatti, i costi per la sicurezza - seppur necessari - non facilmente sostenibili e più del 60% giudica le norme sulla sicurezza complicate da attuare, alla stregua di appesantimenti burocratici. Le aziende dotate di un Sgsl (certificato a norma Ohsas 18001:2007) - pur essendo quelle che si dimostrano in grado di gestire in maniera più efficace e vantaggiosa la salute e la sicurezza sul lavoro - rappresentano ancora una minoranza del tessuto produttivo, malgrado il loro numero sia cresciuto di quasi sette volte negli ultimi quattro anni (nel decennio di applicazione della norma - la prima versione della Bs Ohsas è del 1999 - l'incremento medio annuo è stato del 50%).

**Il Sgsl una risorsa virtuosa per combattere gli infortuni.** Investimento con ritorni misurabili nel medio-lungo periodo - dalla capitalizzazione di competenze e di cultura delle risorse umane alla flessibilità, alla capacità di innovazione e di risposta alle sfide del mercato - il Sgsl è una risorsa strategica per la diminuzione del fenomeno infortunistico e tecnopatico. Le imprese certificate con il sistema di gestione Ohsas 18001 presentano indici di infortunio decisamente più bassi di quelle non certificate, in media del 27% in meno per la frequenza e del 35% in meno per la gravità. ...

[Visualizza il comunicato del CENSIS](#)

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](mailto:info@rs-ergonomia.com)**

Da [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

### [Modalità di effettuazione delle verifiche periodiche](#)

Con la [Circolare n. 11 del 25 maggio 2012](#) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce chiarimenti in merito all'applicazione del [Decreto dell'11 aprile 2011](#) recante "Disciplina delle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'All. VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti di cui all'articolo 71,

comma 13, del medesimo decreto legislativo", con riferimento a:

- Modalità di richiesta delle verifiche periodiche ai soggetti titolari di funzione
- Scelta del soggetto abilitato
- Interruzione o sospensione dei termini temporali
- Attivazione del soggetto abilitato da parte del soggetto titolare della funzione
- Modulistica
- Tariffazione delle verifiche periodiche

Da [www.preventionandresearch.com](http://www.preventionandresearch.com)

### [Il lavoro e la fisiologia del sonno](#)

di Goio I, Perbellini L

Il sonno è un processo circadiano regolato dall'ipotalamo e influenzato da diversi fattori (alternanza luce-buio, temperatura corporea, cronotipo mattutino/serotino). Esso presenta fasi distinte (REM/Non-REM) che si differenziano per le caratteristiche del tracciato elettroencefalografico e per la variabilità di alcuni parametri vitali corporei. Le alterazioni del ritmo sonno-veglia possono avere conseguenze negative sulla salute e interferire sulla qualità di vita lavorativa in termini di infortuni e assenteismo. D'altro canto alcune condizioni lavorative (lavoro a turni, stress lavoro-correlato) possono a loro volta interferire sulla qualità del sonno. Tra le patologie del sonno di interesse per la Medicina del Lavoro troviamo le sindromi caratterizzate da Eccessiva Sonnolenza Diurna di cui la Sindrome delle apnee ostruttive nel sonno (OSAS) è la più frequente. Oggi ci si propone di affrontare questi disturbi negli ambienti lavorativi in termini sia di prevenzione che di intervento.

#### **Descrizione generale dell'argomento alla base dello studio**

Il sonno è un processo biologico che segue un ritmo circadiano endogeno governato dall'ipotalamo e influenzato da vari fattori quali temperatura corporea e secrezione ormonale. In particolare la temperatura corporea sembra influenzare l'alternanza del ritmo sonno-veglia oscillando nelle 24 ore con un ciclo di discesa nelle ore notturne e di risalita nelle prime ore del mattino. Anche fattori esogeni come l'alternanza luce-buio contribuiscono a regolare l'inizio del sonno e il successivo risveglio. Esistono però alcuni soggetti nei quali il ritmo endogeno della temperatura si presenta anticipato o ritardato rispetto a quelli che sono gli orari consueti; essi vengono definiti cronotipo mattutino/serotino: quanto più è importante questo fenomeno tanto maggiore sarà il disagio del soggetto nell'adeguarsi agli orari tradizionali, fino ad arrivare a vere condizioni patologiche. La comparsa del sonno è

influenzata anche da meccanismi di regolazione omeostatica per cui maggiore è la durata della veglia precedente più importante sarà la propensione al sonno. La durata media del sonno fisiologico di un adulto sano è di circa 7-8 ore ma esiste un'importante variabilità individuale per cui si distinguono soggetti "breve dormitori" (necessitano di meno ore di sonno per un buon riposo fisiologico) e soggetti "lunghe dormitori" (necessitano di un sonno di lunga durata per sentirsi riposati). Da un punto di vista neurofisiologico si distinguono 2 fasi del sonno definite REM (Rapid Eye Movements) e Non-REM differenti per le caratteristiche dell'elettroencefalogramma (EEG) e per la variabilità di alcuni parametri vegetativi, cardiovascolari e respiratori. La fase Non-REM si accompagna ad una sempre maggiore profondità del sonno che corrisponde alla progressiva sincronizzazione delle onde del tracciato EEG. Nel sonno Non-REM la frequenza cardiaca si riduce e il ritmo respiratorio risulta minore rispetto alla veglia perché lo stato di riposo muscolare riduce le necessità di ossigeno dell'organismo.

#### **Come si manifesta**

Gli effetti negativi dei disturbi del sonno incidono sulla capacità lavorativa perché determinano rischio di incidenti e infortuni, deficit di apprendimento, calo di concentrazione, diminuzione della capacità di ascolto e prontezza decisionale. Oltre ad avere conseguenze debilitanti sulla salute individuale l'insonnia può determinare costi sociali derivanti da assenteismo, calo di produttività, ricorso a farmaci e cure sanitarie. Se la presenza di disturbi primari del sonno interferisce con la qualità della vita lavorativa del soggetto, è anche vero che esistono condizioni lavorative (lavoro a turni, stress lavoro-correlato) che possono alterare il ritmo sonno-veglia.

#### **Aspetto specifico dell'argomento trattato**

Le patologie codificate del sonno che interessano la Medicina del Lavoro sono le sindromi caratterizzate da Eccessiva Sonnolenza Diurna: Sindrome delle gambe senza riposo, Sindrome da movimenti periodici degli arti e la

Sindrome delle apnee ostruttive in sonno (OSAS) che di sicuro è la più frequente. La sindrome delle gambe senza riposo è una malattia neurologica in cui si manifestano "sensazioni sgradevoli" agli arti inferiori quali bruciore e formicolii che insorgono al momento del riposo e rappresentano un'importante causa di ritardo dell'addormentamento o di risvegli notturni prolungati; ne consegue una significativa privazione di sonno che può favorire un rilevante sonnolenza diurna. Questa sindrome può essere ereditaria/primaria o può svilupparsi secondariamente ad altri disturbi quali alcolismo, uremia, diabete, neuropatie e anemia sideropenia. La sindrome da movimenti periodici degli arti è costituita da contrazioni muscolari agli arti inferiori che si presentano durante il sonno e ne determinano frammentazione con ridotto potere ristorativo. L'eziologia è sostanzialmente sconosciuta. La Sindrome delle apnee ostruttive (Obstruction Sleep Apnea Syndrome: OSAS) è caratterizzata da ripetuti episodi di occlusione delle vie aeree superiori con apnea durante il sonno seguita dalla ripresa della ventilazione che si verifica attraverso un alleggerimento del sonno o un vero e proprio risveglio. Alcuni fattori di rischio comuni sono dismorfismi cranio-facciali e obesità (2) mentre clinicamente l'OSAS si manifesta con russamento, risvegli frequenti con sensazione di

soffocamento, pause respiratorie riferite dal partner, eccessiva sonnolenza diurna e cefalea mattutina. Per diversi meccanismi fisiopatologici (ipossiemia, ipercoagulabilità sanguigna, insulino-resistenza e attivazione del sistema simpatico) questa sindrome costituisce fattore di rischio per eventi negativi cerebrovascolari e dovrebbe essere sempre indagata nei pazienti sonnolenti, specie se obesi. L'OSAS richiama l'interesse della Medicina del Lavoro soprattutto perché l'incidenza del disturbo è maggiore nella fascia di popolazione in età lavorativa(3). I soggetti affetti hanno una più alta prevalenza di incidenti e infortuni rispetto ai gruppi di controllo, nonché un'evidente alterazione dei parametri di capacità di concentrazione e apprendimento. Sembra inoltre che l'OSAS colpisca gli autisti professionali in maniera significativamente maggiore rispetto alla popolazione generale(4); questo dato risulta rilevante soprattutto nel settore degli autotrasporti dove la sonnolenza alla guida è causa del 22% degli incidenti stradali.

#### **Conclusioni**

Appare evidente che sia necessario l'intervento dei Medici Competenti per affrontare queste problematiche in ambiente di lavoro e predisporre le più adeguate misure in termini di prevenzione e intervento.

Da [www.sicurlav.it](http://www.sicurlav.it)

#### **ATTI DEL CONVEGNO : "APPROFONDIMENTI TECNICI E NORMATIVI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI"**

Il 7 marzo 2012, presso la sala conferenze del palazzetto dello sport di Collegno (TO) il Servizio Prevenzione Sicurezza degli Ambienti di Lavoro della ASL TO3 ha organizzato, il Convegno "Approfondimenti tecnici e normativi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori". Sicurlav, ha patrocinato l'iniziativa ed ora pubblica gli atti del convegno, tra i quali segnaliamo il documento del Dott. Dario Castagneri, [LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI:](#) D.Lgs. 81/2008 e norma tecnica UNI ISO 11228 parte 1 e 2.

Altri documenti disponibili:

- Dott. Vito Bruno, Il documento approvato dalla Commissione Consultiva Permanente sulle implicazioni dei regolamenti CLP E REACH nell'ambito del titolo IX del T.U.;
- Dott.ssa Tiziana Bagnara, Il lavoro negli ambienti confinati: novità introdotte dal D.P.R. 177/2011;
- Dott. Giacomo Porcellana, Il Decreto Ministeriale 11 aprile 2011: Disciplina delle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'All. VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti di cui all'articolo 71, comma 13, del medesimo decreto legislativo.



#### **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.

Da [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it)  
**Nanomateriali, i rischi, la conoscenza e la comunicazione**

di Daria De Nesi

Publicata la ricerca EU-OSHA "Percezione e comunicazione del rischio rispetto ai nanomateriali sul luogo di lavoro".

Nonostante sia ormai dimostrato che alcuni dei nanomateriali industrialmente prodotti rappresentino un pericolo per la salute e per l'ambiente, e siano ormai innumerevoli i prodotti che contengono nanomateriali e le occasioni in cui i lavoratori sono esposti a queste particelle negli ambienti di lavoro, è risultata molto bassa la conoscenza di questa tecnologia e la consapevolezza del rischio che comporta.

Sono più di 1.000 prodotti che contengono nanomateriali immessi sul mercato (alimenti, cosmetici, tessuti, vernici, articoli sportivi, elettronica, detersivi e molti altri), 500 le aziende, di 30 paesi, che li producono e tra i 300

e i 400 000 i lavoratori nell'UE che hanno direttamente a che fare con la nanotecnologia.

È ancora maggiore il numero di luoghi di lavoro dove nanomateriali di sintesi sono manipolati lungo la catena di approvvigionamento e nel 75% dei casi si tratta di piccole e medie imprese.

Dalla ricerca risulta che il 54% delle aziende non sa neanche che cosa siano i nanomateriali anche se si tratta di materiali che sono utilizzati nell'azienda stessa. Questo accade per esempio al 75% dei lavoratori e datori di lavoro nel settore dell'edilizia che non è cosciente di lavorare con prodotti della nanotecnologia.

Sulla comunicazione quindi resta molto da fare. Anche se grandi aziende produttrici, sindacati, istituzioni e altri soggetti hanno realizzato iniziative per comunicare i rischi rappresentati dai nanomateriali di sintesi e informare su come gestirli e sia stata adottata dalla Commissione europea una apposita tabella di marcia . ...

Da [www.studiocataldi.it](http://www.studiocataldi.it)  
**Cassazione: non è responsabile il datore di lavoro per l'infortunio dell'operaio esperto che non rispetta le procedure.**

"L'onere del datore di lavoro di provare di avere fatto tutto il possibile per evitare il danno è assolto con la dimostrazione che il lavoratore preposto ad una determinata operazione sia un soggetto di indubbia professionalità e con specifiche conoscenze dei sistemi di sicurezza, si da non rendersi necessaria una sorveglianza assidua da parte del datore di lavoro o di altri dipendenti.". E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 9661 del 13 giugno, ha ribadito che "le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare, invece, l'esonero totale del

medesimo imprenditore da ogni responsabilità quando essa presenti i caratteri della abnormalità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo "tipico" e alla direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento". Nel caso di specie la Suprema Corte sottolinea che i giudici di merito hanno accertato che, in presenza di una acclarata situazione di pericolo esistente al momento dell'infortunio e consistente nella elusione della distanza di sicurezza dalle linee elettriche aeree, tale elusione era dovuta all'iniziativa del lavoratore, la cui condotta, peraltro, si era rivelata del tutto "atipica rispetto al procedimento lavorativo seguito ordinariamente, per la stessa fornitura e per la stessa manovra da eseguire nel medesimo cantiere" Tale circostanza - affermano i giudici di legittimità - vale ad escludere la responsabilità datoriale, atteso che la "atipicità" di un procedimento lavorativo pericoloso, nel quale l'operatore, per maggiore libertà di movimento, manovri la macchina dopo avere disatteso una prescrizione di sicurezza, peraltro ordinariamente seguita e conforme alle direttive impartite, impedisce la configurazione della culpa dell'imprenditore, tanto più se, come accertato nel caso in esame, l'operazione, già di per sé atipica quanto alla collocazione del mezzo meccanico, si sia rivelata pure incauta nell'espletamento della singola manovra. (L.S.)

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.regioni.it](http://www.regioni.it)

### Sicurezza lavoro: Regioni su modifica articolo 117 Costituzione

La Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, nella riunione del 6 giugno, ha approvato un [documento](#) di "Osservazioni alla proposta di modifica dell'art. 117 della Costituzione avanzata dalla Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette morti bianche". ...

Su questo tema riprendiamo da [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it) del 16 giugno 2012 (vol.n°50) l'apertura dell'editoriale di Gino Rubini :

"Secondo gli estensori del Rapporto della Commissione Parlamentare la panacea per ridurre incidenti sul lavoro e malattie professionali sarebbe quella di riportare allo Stato centrale competenze e funzioni ora svolte dalle Regioni e dalle Province Autonome. Questa impostazione neocentralizzatrice risponde più alle esigenze di controllo centralizzato sulle funzioni di vigilanza piuttosto che il raggiungimento di una migliore efficacia ed efficienza di sistema.

Un controllo centralizzato che darebbe un rilevante potere al ministro che potrebbe in tal modo "modulare" le azioni di vigilanza in rapporto alla "qualità" delle relazioni con il sistema delle imprese.

In poche parole si riprodurrebbe una storia già vista: non dimentichiamo i contenuti delle circolari del già Ministro Sacconi rivolte alla regolazione del comportamento degli ispettori del lavoro.

In quelle circolari s'invitavano gli ispettori ad un atteggiamento collaborativo e pedagogico, quasi complice, con le imprese....

L'allontanamento dal territorio e dalle Asl delle funzioni d'intervento in materia di salute e di sicurezza rappresenterebbe, tra le altre cose, una deresponsabilizzazione delle istituzioni locali e una barriera per le rappresentanze dei lavoratori rispetto all'interazione necessaria con l'autorità di vigilanza. In poche parole avremmo come risultato una perdita secca rispetto al controllo sociale sull'operato degli organi di

vigilanza.

Il Coordinamento delle Regioni ha elaborato un documento di risposta che segnaliamo e condividiamo: non vi sono ragioni fondate per scorporare e riaccentrare le competenze e le funzioni di vigilanza e d'intervento in capo allo stato. L'idea che un sistema gerarchico centralizzato funzioni meglio di un sistema decentrato e responsabile vicino ai cittadini e sottoposto al controllo sociale dei portatori del bene salute da tutelare è contraddetta dalla storia.

Vogliamo ricordare che furono le lotte contro le nocività dei lavoratori che portarono alla nascita dei Servizi di medicina del lavoro decentrati a livello territoriale con una moltiplicazione degli interventi di prevenzione dopo anni di latitanza, negli anni '50 e '60, degli ispettorati del lavoro e dell'Enpi che fu sciolto senza rimpianti per la sua inefficacia organizzativa.

Non vogliamo aggiungere nulla a quanto viene sostenuto nel documento del Coordinamento delle Regioni: le argomentazioni sostenute per contrapporsi a questo disegno sono convincenti.

Sappiamo che dietro questa volontà accentratrice vi è una proposta di istituire un'Agenzia nazionale per la salute e la sicurezza: ma cosa si vuol fare, un "nuovo" Enpi ?

Ancora una volta invece di mettere in rete il sistema dei servizi territoriali si vorrebbe costruire un'organizzazione piramidale senza terminali intelligenti e in grado di coevolvere con le trasformazioni sociali e produttive che avvengono nel territorio: sarebbe un grave errore ed una regressione organizzativa che non ci possiamo permettere.

E' necessario e opportuno che vi sia consapevolezza di questo disegno: non si tratta solo di contrastarlo, occorre che le Regioni se credono fino in fondo nel documento che hanno elaborato migliorino la rete dei servizi territoriali e richiedano al governo di fare sintesi ovvero di assumere l'onere di elaborare una strategia in materia di salute e sicurezza sul lavoro che sia all'altezza delle trasformazioni in atto del lavoro e delle condizioni di lavoro."



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

Da [www.av.se](http://www.av.se)

**SLIC: Campagna sui Rischi Psico-Sociali sul Lavoro 2012**

E' in corso negli Stati membri dell'UE la campagna sui rischi psicosociali, sviluppata dal Comitato dei responsabili dell'ispettorato del lavoro (SLIC). Lo scopo del progetto è lo "Sviluppo di un toolkit di ispezione per interventi mirati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (rischi psico-sociali)".

Documenti pubblicati:

1. [Guida per gli ispettori del lavoro](#)
2. [Valutazione dei rischi psicosociali](#)
3. [Rischi psicosociali nell'ambiente di](#)

[lavoro](#)

4. [Strumenti per l'ispezione sui rischi psicosociali nell'ambiente di lavoro](#)
5. [Guida](#)
6. [Linee guida per colloqui/supporti lavorativi per la stima delle valutazioni dei rischi relativamente allo stress psicologico](#)
7. [Strumento guida per ospedali](#)
8. [Strumento guida per hotel e ristoranti](#)
9. [Strumento guida per il trasporto di merci](#)
10. [Questionario](#)
11. [Checklist](#)

[Country report II](#)

Da [communitysicurezza.3mitalia.it](http://communitysicurezza.3mitalia.it)

**Pubblicata il 25 giugno 2012 la RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA**

a cura di Pierguido Soprani,

Nella rassegna in allegato sono trattati, tra gli

altri, i seguenti argomenti:

Direttore tecnico e capocantiere:  
responsabilità  
Concretizzazione del rischio "tipico"  
Concorso di colpa del lavoratore.



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)



*Appuntamenti*

Roma: inizialmente previsto per il 22 giugno, è stato rinviato al 3 luglio 2012 – ore 9.00-13,00

**Convegno CNA: Decreti Formazione Sicurezza Lavoro, OO.PP, Autocertificazione, Semplificazione PMI**

Centro Congressi Cavour  
Via Cavour, 50/A

Pasian di Prato (UD)

6 LUGLIO 2012 - ore 09,30 – 13,30

**LA SICUREZZA NEI PALCHI E NEI LUOGHI DI SPETTACOLO**

Auditorium Comunale "Elio Venier"  
Via Roma, 40

**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](mailto:info@rs-ergonomia.com)**

## OSSERVATORIO

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

### L'INSOPPORTABILE LEGGEREZZA DELL'OSTINAZIONE NELLA CIRCOLARE N. 13

di Pietro Ferrari (Dipartimento Salute Sicurezza Ambiente Camera del lavoro di Brescia)

La [circolare Min. Lav. n. 13 del 5 giugno 2012](#), a firma del Direttore Generale, Dott. Paolo Pennesi, ha il merito non irrilevante di stabilire una sorta di punto di non ritorno rispetto a ciò che deve intendersi per organismi paritetici nel settore edile.

Stabilisce infatti che il requisito della maggior rappresentatività, in termini comparativi, si applica ad oggi nel settore, esclusivamente:

- alle associazioni sindacali dei lavoratori CGIL-CISL-UIL di categoria;
- alle associazioni dei datori di lavoro ANCE, ANAEP, CNA-costruzioni, FIAE-casartigiani, CLAAI, ANCPL-legacoop, PLS AGCI, ANIEM.

Dunque una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, tra quelle sopra rappresentate, hanno titolo, ai sensi del D.Lgs. 81/08, a costituire gli organismi paritetici<sup>1</sup> "e [sono] quindi legittimati a svolgere l'attività di formazione, in collaborazione con i datori di lavoro, così come previsto dall'art. 37 ..."

Ciò che invece incredibilmente ancora grava -l'autentico vitium diabolicum-, consiste nella perpetuazione dell'equivoco semantico che accomuna, nella definizione indifferenziata, enti bilaterali e organismi paritetici.

E' intollerabile (ed è colpevole che le Associazioni sindacali, ai livelli più alti, continuino a tollerare) che in una direttiva ministeriale si continuino a confondere enti bilaterali ed organismi paritetici, pur dopo aver fatto, essa, esclusivo riferimento all'art. 2 del D.Lgs. 81/08, e non più anche all'art. 2 del D.Lgs. 276/2003.

Si spieghi quale necessità vi sia di ricorrere a formulazioni quali quelle presenti nella circolare:

- ..Si chiede in particolare di conoscere quali organismi paritetici del settore siano da ritenersi costituiti "da una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Tale circostanza è essenziale in quanto possono definirsi tali solo gli enti bilaterali emanazione delle parti sociali dotate del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi e non tutti gli organismi genericamente frutto di qualsivoglia contrattazione collettiva in ambito edile.

- Ne deriva che solo gli organismi bilaterali costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro firmatarie di tali contratti possono definirsi "organismi paritetici" ai sensi del citato art. 2 ...

- Pertanto eventuali altri enti bilaterali costituiti da organizzazioni sindacali e datoriali non in possesso degli indicati requisiti normativi non possono definirsi organismi paritetici ai sensi della previsione normativa del T.U. [D.Lgs. 81/08, art. 2].

Siamo davvero nel regno della confusione semantica.<sup>2</sup>

Cosa mai vi sarà di complicato nel definire <organismi> gli organismi paritetici ed <enti> gli enti bilaterali, (ri)stabilendone i rispettivi campi di azione?

Sapendo che gli organismi paritetici sono solo allocati (<ospitati>) presso gli enti bilaterali, ma che da questi si distinguono nettissimamente, per le diverse attribuzioni che loro conferisce la legge.

E' da ascriversi peraltro a merito della circolare n.13, l'aver di fatto spazzato via possibili equivoci ingenerati (o, come tali, strumentalmente usati) dal comma 4 dell'art. 51: "Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali."

Trova dunque forti ragioni il nostro argomentare sul fatto che in nessun caso fossero da confondere tali <organismi bilaterali> con gli enti bilaterali definiti dall'art. 2 del D.Lgs. 276/2003.<sup>3</sup>

Se in tal modo è stato sgombrato il campo da possibili equivoci o interpretazioni interessate<sup>4</sup>, non è ora sufficientemente semplice nominare ciò che la legge nomina (art. 2)? E che definisce nei suoi compiti e attribuzioni (artt. 10, 37, 51)?

<sup>1</sup> e solo dopo a "definirsi <organismi paritetici> ai sensi del citato art. 2 [Definizioni]" del D.Lgs. 81/08.

Visto che il T.U. ha stabilito l'obbligo ex novo.

<sup>2</sup> meglio argomentata nell'approfondimento "Enti bilaterali e Organismi paritetici", cui si rimanda.

<sup>3</sup> con lieve imbarazzo autocitatorio, ancora si rimanda all'approfondimento "Chi sono davvero gli organismi paritetici".

<sup>4</sup> in tutto il D.Lgs. 81/08, il comma 4 dell'art. 51 era l'unico passaggio che potesse, a una lettura non attenta, ingenerare confusione. In nessun'altro luogo, infatti, il D.Lgs. 81/08 lascia adito al dubbio di star trattando di enti bilaterali insieme, o in luogo, agli/degli organismi paritetici.

---

## Nota della redazione

Il comma 12 dell'art.37 del D.Lgs.81/08 affronta un argomento delicato, che tocca interessi diffusi nel mercato della formazione da erogare ai lavoratori e ai loro rappresentanti, la dove indica che questa deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici.

RSPP ha già dedicato a questo argomento lo spazio che merita, abbiamo già pubblicato:

- al Rep. n. 20110901 (n.9/2011) la Circolare su obbligo di collaborazione con Enti bilaterali e Organismi paritetici per la formazione di lavoratori e RLS;
- sempre sul n.9 del 2011 "Chiarimenti del MLPS sui requisiti degli organismi paritetici ai quali va chiesta la collaborazione per la formazione dei lavoratori e dei RLS";
- sul numero 16 del 2012 al Rep. n. 20121605 un approfondimento di Pietro Ferrari dal titolo *La differenza fra Organismi Paritetici e Enti Bilaterali*.

La posizione di RSPP l'abbiamo espressa in due editoriali che invitiamo i lettori a rileggere: sul n.6 di giugno 2011 "Se la forma prevale sulla sostanza" e sul n.9 di settembre 2011 "Siamo tutti liberali ... o forse no?".

La formazione da erogare ai lavoratori e agli altri soggetti del servizio di prevenzione e protezione rappresenta una delle prescrizioni più importanti per creare una cultura della sicurezza nelle aziende, seppure dobbiamo notare che se da un lato le norme possono dettare i criteri affinché la formazione risulti adeguata nei contenuti, nella quantità, nelle modalità di aggiornamento, dall'altro debbono fare attenzione ad un eccesso di normativa che rischia di diventare una "trappola" dove gli obiettivi diventano poco comprensibili, si induce più alla ricerca di un'adesione formale che sostanziale alla norma, e di fatto si escludono i lavoratori da un effettivo controllo del processo formativo.

Per completezza in quello che rischia di diventare il pasticciaccio della formazione, riportiamo di seguito, il link con la circolare del sindacato FESICA-CONFESAL che si vedrebbe escluso dall'elenco degli enti bilaterali cui chiedere la collaborazione nelle attività di formazione previste dall'art.37 del D.Lgs.81/08, nel settore edile, secondo la circolare Min. Lav. n. 13 del 5 giugno 2012.

### [Circolare FESICA-CONFESAL Enti Bilaterali e Formazione](#)



#### 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.

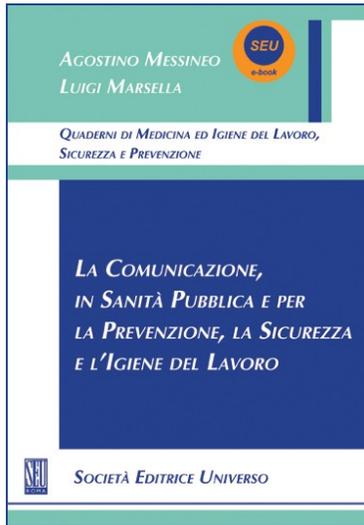
Docenza:

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.**



In Libreria



Di Geronimo M., Dimitri L., Messineo A.

[LA COMUNICAZIONE IN SANITÀ PUBBLICA E PER LA PREVENZIONE, LA SICUREZZA E L'IGIENE DEL LAVORO.](#)

Società Editrice Universo 2012

L'esigenza di affrontare in modo chiaro ed agevole le tematiche della sicurezza, dell'Igiene del Lavoro, della Prevenzione e della Sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro è oggi sentita in modo particolare come del resto la necessità di acquisire nozioni facilmente comprensibili ed interdisciplinari su vasti aspetti che interessano le attività di prevenzione. Cultori della Prevenzione, RLS, Medici competenti, RSPP, chiedono scorrevolezza e sintesi per meglio e più rapidamente apprendere. La collana alla quale appartiene il volumetto edito dalla SEU sulla comunicazione, lungi dall'offrire un panorama approfondito ed esaustivo su tutti i complessi aspetti della tematica indicata, vuole offrire indicazioni sintetiche, comprensibili e gestibili su tutti i problemi inerenti la comunicazione in sanità pubblica e nei luoghi di lavoro

Gli autori, un gruppo di medici, biologi e sociologi adusi a lavorare in modo interdisciplinare, percorre la strada della tradizione anglosassone ("secrets") e delle nozioni "sintetiche" fornite a precise domande, nell'intento di offrire la massima chiarezza per i lettori. La semplicità del linguaggio e l'apporto di varie componenti professionali per la disamina di aspetti di comune e specifica competenza consente l'utilizzazione del volume anche come supporto didattico per corsi di formazione.

Agostino Messineo e Luigi Marsella.

[I PROBLEMI COLLEGATI ALLE VESSAZIONI PSICOLOGICHE NEL MONDO DEL LAVORO: COSTRITTIVITA', STRAINING, MOBBING, STALKING, MOLESTIE SESSUALI, BULLYING ED HAZING.](#)

Società Editrice Universo 2012

E' noto che la tematica delle vessazioni, incluse quelle che occorrono durante il lavoro, è oggi di rilevante attualità per l'accresciuta sensibilizzazione dei lavoratori, per l'esigenza maggiore di etica e per l'evoluzione dei rapporti sociali. Ad esempio, lo stalking, che può realizzarsi anche a prescin-

deredall'esistenza di vincoli di lavoro, per l'allarme sociale che ha determinato, è stato oggetto di una recente modifica al codice penale. Tutte le vessazioni, comunque, possono essere determinate anche da condizioni stressogene e possono a loro volta generare stress in chi le soffre. Nel volumetto della SEU vengono affrontate le diverse situazioni disfunzionali analizzandole come risposta a particolari problemi dell'organizzazione del lavoro e della gestione del management aziendale. "Mobbing" "straining" "hazing" "stalking" e "bullying" sono quindi trattati in modo separato rispetto allo stress (oggetto di altra apposita pubblicazione), pur essendo tutte condizioni inevitabilmente ad esso collegate. Il volume, di assai modico costo, fa parte della collana Quaderni di Prevenzione, Sicurezza ed Igiene del Lavoro curata da Agostino Messineo e Luigi Marsella per RSPP e ASPP ed illustrata con il metodo dei "secrets" anglosassoni che prevedono chiare domande e specifiche risposte sui temi trattati (che siano quindi anche "gestibili" sotto il profilo didattico-formativo).



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

[www.studiocfc.it](http://www.studiocfc.it)

## **Breve guida per le aziende sulla formazione del servizio di prevenzione e protezione dei lavoratori – D.Lgs.81/2008**

Breve guida sulla classificazione delle aziende in funzione della classe di rischio e dei codici ateco e sulla pianificazione della formazione del servizio di prevenzione e protezione (RSPP, dirigenti, RLS, preposti, addetti alla lotta agli incendi e al primo soccorso), sulla formazione generica, specifica e aggiuntiva dei lavoratori.

Proserin srl – revisione 04 del 4 maggio 2012

---

## **Disponibile 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.edizionipalinstesto.it](http://www.edizionipalinstesto.it)

---

#### **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](mailto:info@rs-ergonomia.com) - fax: 0645498463



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)