



# 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.

#### La fabbrica e l'accademia

Meno carta più sicurezza è il titolo di un concorso a premi che vogliamo condividere attraverso alcune riflessioni dedicate al tema della formazione per la sicurezza.

Ci siamo occupati spesso in questi mesi del tema della formazione, della qualificazione dei formatori, dell'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici (e gli enti bilaterali), della certificazione delle competenze per i formatori. Avvisando i nostri lettori che dietro il dibattito esistono comunque i legittimi interessi dei formatori e delle imprese di formazione, di coloro che potranno continuare a fare formazione e di coloro che ne saranno esclusi, degli enti che si candidano a certificare le competenze dei formatori, degli organismi paritetici (e degli enti bilaterali) cui richiedere la collaborazione per effettuare la formazione dei lavoratori. Si veda a tale proposito il dibattito ospitato in questi ultimi numeri nello spazio "Osservatorio".

Per nostro conto abbiamo più volte richiamato, negli editoriali pubblicati, alcuni criteri che riteniamo fondamentali: "Non c'è prevenzione senza partecipazione", "Se la forma prevale sulla sostanza", "Siamo tutti liberali ... o forse no?", "Ivar Oddone, un maestro di prevenzione", "Sicurezza è partecipazione". Per ricordarne solo alcuni.

Non vogliamo essere monotoni ma se si vuole una formazione davvero efficace dobbiamo fare in modo che l'esigenza di formazione sia condivisa dai lavoratori, dobbiamo essere in grado di sollecitare la loro partecipazione diretta alla costruzione dei piani formativi, dobbiamo realizzare attività di formazione e ricerca-intervento dove i lavoratori siano protagonisti in grado di partecipare alla valutazione dei rischi e alla pianificazione delle

azioni per la riduzione del rischio, siano consapevoli dell'importanza della sistematica analisi dei mancati incidenti, ecc.. Non è facile la partecipazione, ma tutti insieme dobbiamo riuscire a rovesciare la logica di intervento sull'ambiente di lavoro, che vorrebbe i datori di lavoro che con l'aiuto di tecnici ed esperti pianificano attività di prevenzione, a volte tra l'indifferenza dei lavoratori, per adempiere almeno nella forma agli obblighi di legge.

Non risolverà i problemi un eccesso di legislazione, retaggio del secolo appena trascorso, che vorrebbe normare e prevedere qualsiasi attività: dai programmi di formazione alla definizione dei criteri di qualificazione di tutti gli attori della sicurezza. Con il risultato (spesso) di allontanare sempre più i lavoratori e i datori di lavoro dalla comprensione dei problemi per lasciare il campo ai chierici della materia.

Per realizzare questo approccio i formatori, con la consapevolezza dell'imprenditore, debbono trasformarsi in stimolatori del dibattito, coordinatori delle attività proposte dai lavoratori, coach nel gruppo omogeneo di lavoratori; debbono saper creare empatia con i diversi gruppi di lavoratori con i quali si troveranno ad affrontare il problema della sicurezza: queste sono le competenze che si dovrebbero richiedere ad un formatore della sicurezza, competenze che mal si adattano ad essere certificate.

Gli organismi paritetici e gli enti bilaterali, dovrebbero fare opera di promozione di questo approccio partecipativo sulle parti sociali che ritengono di rappresentare, le forze sindacali dovrebbero tornare ad avere come obiettivo principale la partecipazione dei lavoratori, così come ci hanno insegnato Ivar Oddone e Gastone Marri.

Paolo Gentile

## 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)

Da [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)  
[Rep. n. 20122101](#)

**Checklist per la compilazione del documento di valutazione dei rischi e per la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.** Dr. Arch. Marcello Tambone.

Da [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it)  
[Rep. n. 20122102](#)

**OLTRE AI NUMERI, LA FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE .**  
Di Rocco Vitale

Da [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)  
[Rep. n. 20122103](#)

**On line il numero 7 della newsletter "Sicurezza e Prevenzione"** realizzata dal Ministero del Lavoro.  
In parte dedicata alla relazione annuale dell'Inail su Infortuni e denunce per malattie professionali.

Da [extra.suva.ch](http://extra.suva.ch)  
[Rep. n. 20122104](#)

**VIBRAZIONI: La nuova Check List del SUVA.**

Da [www.unionformatori.it](http://www.unionformatori.it)  
[Rep. n. 20122105](#)

**Parere legale inerente le criticità e l'applicabilità della Circolare 13 emessa dalla Direzione Ispettiva presso il Ministero del lavoro.**  
Prosegue il dibattito sull'applicazione della circolare Min. Lav. n. 13 del 5 giugno 2012 cui abbiamo dedicato la rubrica "Osservatorio" del numero di luglio 2012.

Da [www.amblav.it](http://www.amblav.it)  
[Rep. n. 20122106](#)

**Prevenzione incendi: decreto 7 agosto 2012.**

Il 7 agosto 2012 è stato firmato dal Ministro dell'interno il decreto, predisposto ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del [decreto del Presidente della Repubblica 1° agosto 2011, n. 151](#) (Rep. n. 20122106b), concernente la semplificazione della disciplina dei procedimenti relativi alla prevenzione incendi.

---

. Prossima uscita in libreria il nuovo volume della  
**Collana Ergonomia, salute e sicurezza**



Paolo Gentile  
**La fabbrica e l'accademia**  
Lezioni di ergonomia  
Edizioni Palinsesto

distribuito da S3-Opus e dalle edizioni Palinsesto  
Informazioni e prenotazioni  
fax: 06.45498463 - e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto: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.



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

## **Il riferimento ai limiti accettabili (M.A.C. e TLV) e la validazione consensuale.**

Nella "dispensa" si sottolinea come rivesta importanza fondamentale conoscere i valori di concentrazione delle sostanze nocive presenti negli ambienti di lavoro, maggiore è la concentrazione della sostanza nociva, maggiore sarà il numero dei soggetti che saranno danneggiati. E' quindi necessario stabilire dei valori limite di concentrazione (Threshold Limit Value TLV) oltre i quali la salute delle persone esposte potrebbe essere compromessa. Gli autori della dispensa sull'ambiente di lavoro alla definizione di "valori limite di concentrazione" (TLV), preferiscono quella di massimo accettabile di concentrazione (MAC) in quanto quest'ultimo indica una partecipazione di chi è esposto agli effetti nocivi: deve essere esplicito che le concentrazioni dei fattori nocivi non devono essere subite, ma devono essere conosciute, contrattate e accettate solo sulla base della esperienza del gruppo omogeneo interessato e dei risultati delle esperienze mediche internazionali e della ricerca sperimentale. I valori contrattati non devono mai essere superati neanche col consenso del gruppo omogeneo interessato. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione insieme al Medico Competente e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza hanno il compito, tra gli altri, di verificare continuamente la validità dei M.A.C. in quel determinato ambiente di lavoro sulla scorta dei disturbi e/o malattie che i lavoratori presentano.

Alla contrattazione è affidato il compito di decidere per ogni singolo ambiente di lavoro i valori limite (M.A.C.), partendo dai risultati delle esperienze mediche internazionali e della ricerca sperimentale, con l'obiettivo di far contrattare al gruppo omogeneo interessato, attraverso lo strumento della validazione consensuale e sulla scorta dei registri dei dati ambientali e dei dati biostatistici, nuovi massimi accettabili di concentrazione, tendendo a portare il M.A.C. al valore zero.

In questo processo di trasformazione dell'ambiente di lavoro acquista un ruolo fondamentale il Medico competente che deve rispondere solo sul piano tecnico della non nocività, di tutte le situazioni ambientali produttive: I compiti, le funzioni ed i metodi del servizio medico d'azienda, secondo gli autori della "dispensa", devono diventare materia di contrattazione sindacale.

## **La raccolta delle informazioni per il controllo della nocività ambientale.**

Per poter controllare l'ambiente di lavoro, la dispensa ci propone un modello di gestione delle informazioni centrato su un'ampia partecipazione dei lavoratori guidata e stimolata dall'organizzazione sindacale. Il modello necessario per conoscere l'ambiente che si vuol controllare anticipa i temi della valutazione dei rischi e della sua documentazione (Documento di Valutazione del Rischio e Documento di Valutazione dei Rischi da Interferenza) oltre che del monitoraggio delle condizioni di salute dei lavoratori (ruolo del Medico Competente). Nella "Dispensa" si dà l'indicazione di raccogliere diverse tipologie di informazioni:

1. informazioni qualitative, ovvero quali fattori nocivi alla salute sono presenti nell'ambiente di lavoro (ad es. silice, temperatura elevata, illuminazione scarsa, rumori, ritmi elevati ecc.);
2. informazioni quantitative, ossia in quale quantità sono presenti i fattori nocivi (ad es. quanto rumore espresso in decibel c'è, quale intensità luminosa espressa in lux, quanta silice espressa come numero di particelle presenti in una data quantità d'aria, ecc.);
3. informazioni sugli effetti e sulle possibili modificazioni della salute dei lavoratori (ad es. malattie, infortuni, disturbi vari, numero di assenze, ecc.).

Il problema della conoscenza qualitativa e cioè della presenza di fattori nocivi può essere risolto attraverso la combinazione di varie vie, tra queste l'osservazione spontanea è uno strumento importante: la prima segnalazione della presenza di sostanze nocive o situazioni nocive può venire dalla stimolazione sensoriale degli operai (odorato, gusto, vista, udito).

Questa via può segnalare la presenza di una sostanza, ma non la identifica, sarebbe però un errore sottovalutarne l'importanza, perché può rappresentare il punto di partenza di una azione di ricerca. Il lavoratore in genere esprime uno stato di disagio attraverso espressioni spontanee, disordinate, senza concatenazione di causa ed effetto, del tipo: "c'è un caldo infernale, un rumore assordante, divento matto, aspetto solo la domenica per dormire, nel mio reparto ci sono cinque infortuni alla settimana"; espressioni che individuano, meglio di ogni altra analisi, una situazione ambientale nociva e/o stressante.

L'informazione di natura quantitativa necessita di misurazioni che richiedono l'intervento di tecnici, in questo caso, come già affermato occorre tenere in considerazione diversi elementi quali ad es. la concentrazione di sostanze presenti, la fatica fisica richiesta, l'esposizione durante l'orario di lavoro.

La terza tipologia di informazioni riguarda gli effetti biologici, i disturbi, le malattie sofferte dal gruppo omogeneo interessato; anche in questo caso la testimonianza e l'osservazione costante dei disturbi accusati dal gruppo è una misura scientifica che riassume l'esperienza nel tempo di lavoratori esposti alla medesima situazione. L'importanza dell'esperienza del gruppo omogeneo sottolinea il significato "scientifico" del concetto della «non delega».

Anche le osservazioni che possono apparire marginali, non utili, possono contribuire ad individuare un effetto dell'ambiente di lavoro sulla salute dei lavoratori, occorre sempre aver presente che gli effetti nocivi che compaiono dopo molto tempo, anche anni, sono quelli che più facilmente possono sfuggire alla rilevazione e sono quelli che si possono sommare e confondere con effetti dovuti all'ambiente extra lavorativo.

Un buon medico, ci dicono Oddone e Marri, deve imparare ad utilizzare il gruppo omogeneo (non il singolo lavoratore), ad affinarne le capacità di segnalare i disturbi, per avere a disposizione uno strumento diagnostico di grande efficacia.

"Nello studio dei rapporti fra malattia ed ambiente, non sono i disturbi accusati dal singolo ad assumere un ruolo determinante, ma quelli accusati dal gruppo. Il criterio epidemiologico e cioè il criterio secondo cui si studia l'evoluzione e il comportamento della malattia non a livello del singolo individuo, ma a livello del gruppo, è usato certamente da secoli nella osservazione spontanea del gruppo operaio interessato."

Per secoli la silicosi è stata interpretata come una malattia causata dalla polvere delle miniere, dagli stessi operai, mentre ancora nel ventesimo secolo, la medicina ufficiale trovava eminenti specialisti disposti a sostenere che si trattava di una particolare forma di tubercolosi non di una malattia dovuta alla silice.

Il ruolo dell'organizzazione sindacale deve tendere a trasformare l'osservazione spontanea e la denuncia dei lavoratori in uno strumento di conoscenza: dopo la prima fase spontanea si deve poter passare alla fase dell'indagine utilizzando questionari standardizzati, sul modello di analisi dei quattro gruppi di fattori proposti.

L'uso di questionari standardizzati consente di:

- raccogliere informazioni confrontabili che permettono una visione della nocività che va oltre il singolo gruppo omogeneo;
- generalizzare, attraverso la suddivisione dei fattori ambientali in quattro gruppi e dal modo in cui sono sollecitate le risposte, una visione unitaria della nocività e delle sue cause;
- ad evidenziare elementi comuni di esperienze diverse.

In altri termini la standardizzazione di modelli di raccolta delle informazioni consente di valutare situazioni anche molto diverse con lo stesso schema di riferimento, permette di raccogliere elementi di giudizio validi e confrontabili fra loro, consentendo di generalizzare proposte di soluzione dei problemi della nocività ambientale comuni in situazioni diverse.

Qualunque indagine richiede preliminarmente un'informazione da erogare al gruppo omogeneo interessato all'indagine, ed una visione globale dei problemi della nocività ambientale da parte di chi porge il questionario, che presuppone sempre una ricerca sui dati tecnologici e merceologici da realizzare in collaborazione con i lavoratori interessati (action research).

Per passare dall'osservazione spontanea alla conoscenza scientifica gli autori della "Dispensa" propongono un modello di analisi, realizzata con indagini che si basi su due strumenti fondamentali di raccolta delle informazioni: il registro dei dati ambientali ed il registro dei dati biostatistici.

Questi due registri non debbono essere calati dall'alto, ma "rappresentano la traduzione in termini di acquisizioni metodologiche scientifiche rigorose della osservazione spontanea" dei lavoratori, i loro contenuti ed il loro utilizzo devono essere coerenti con l'osservazione spontanea e con il modello fin qui descritto della partecipazione e della validazione consensuale.

Sul registro dei dati ambientali vengono memorizzate le condizioni ambientali, la presenza dei singoli fattori di nocività, divisi per reparto/ufficio e/o gruppo omogeneo, per ciascun ambito lavorativo verrà stabilita la periodicità dei controlli sui diversi fattori nocivi, i punti e le modalità di rilevazione/stima: i risultati del controllo devono sempre essere efficacemente comunicati al gruppo omogeneo interessato. Una forma suggerita di comunicazione efficace viene indicata da Oddone e Marri in tabelloni esposti nei reparti/uffici che sintetizzino le modalità seguite, i punti di rilevazione e i risultati delle rilevazioni.

Al Consiglio dei delegati, un organismo di rappresentanza e di partecipazione dei lavoratori che sulla spinta dell'autunno caldo e nel pieno della contestazione studentesca sostituirono le vecchie rappresentanze sindacali delle commissioni interne, viene assegnato il compito di stimolare il gruppo omogeneo ad organizzare, in conseguenza delle indicazioni fornite dalle osservazioni spontanee, i due registri e degli altri eventuali strumenti di registrazione della nocività e degli effetti riscontrati.

Sul registro dei dati biostatistici vengono riportati i dati relativi allo stato di salute dei lavoratori (anche questi suddivisi per reparto/ufficio e/o gruppo omogeneo):

- dati desunti dalle visite eseguite dal *Medico Competente* (anamnesi o storia dell'individuo relativa ai momenti essenziali della sua vita, sviluppo fisico e psichico, malattie sue e della famiglia, ambiente di vita e lavoro, precedenti, esame obiettivo completo);
- esami eseguiti dal momento dell'assunzione;
- assenze dal lavoro, infortuni, malattie e le loro cause.

Il registro dei dati biostatistici così organizzato permetterà di elaborare i dati in modo da evidenziare mansioni/lavorazioni che comportino disturbi o malattie con frequenze superiori alle frequenze medie attese che possano essere associate alle condizioni ambientali cui si è sottoposti durante l'orario di lavoro. In questo modo il registro diviene lo strumento essenziale per studiare l'insorgenza di malattie correlate all'ambiente di lavoro.

Oltre i due registri descritti che possono fornire la storia delle condizioni ambientali e della salute del gruppo omogeneo, il movimento sindacale deve rivendicare l'istituzione di un libretto di rischio individuale che conterrà le informazioni sulla storia del rischio al quale, durante l'intera vita lavorativa ciascun lavoratore è stato esposto.

Questo libretto è destinato secondo gli autori ad essere conservato dal lavoratore, e vi dovranno essere registrati:

1. le mansioni svolte durante l'attività lavorativa;
2. le caratteristiche degli ambienti lavorativi;
3. i tempi di esposizione;
4. i dati relativi alle misurazioni delle sostanze nocive cui si è stati esposti (concentrazioni delle polveri, vapori, gas, ecc.);
5. l'intensità degli altri fattori ambientali (temperatura, umidità, rumore, ecc.);
6. i risultati delle visite preventive e periodiche, i dati clinici, radiologici, di laboratorio e i risultati delle prove funzionali.

I dati così registrati costituiranno un formidabile strumento per la diagnosi delle malattie professionali.

Senza le informazioni contenute nel libretto di rischio individuale, è impossibile diagnosticare malattie aspecifiche che insorgono come effetto dell'ambiente di lavoro.

Il sistema di controllo della nocività ambientale è quindi rappresentata dai due registri (ambientale e biostatistico) e da due libretti individuali quello di rischio appena descritto ed un libretto sanitario (già esistente negli anni in cui viene concepita la "Dispensa" in alcune mutue aziendali).

I due libretti individuali sostanzialmente ripetono a livello individuale il contenuto dei due registri.

I dati raccolti con il sistema descritto permetterà tra l'altro giudizi e confronti tra ambienti di lavoro diversi appartenenti allo stesso comparto produttivo, e la valutazione dei risultati ottenuti ai fini del controllo della nocività, dall'introduzione di nuove tecnologie e processi organizzativi.

**Segue sul prossimo numero**

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



## Approfondendo... sul web

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

### VERIFICHE PERIODICHE: Nuovo elenco ministeriale e nuovi moduli INAIL

Con Decreto dirigenziale del 30 luglio 2012 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha pubblicato il **secondo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche**, di cui al punto 3.7, dell'Allegato III, del Decreto dell'11 aprile 2011. ... L'iscrizione all'elenco ha durata quinquennale, periodo durante il quale il ministero del Lavoro può procedere al "controllo della permanenza dei presupposti di base dell'idoneità dei suddetti soggetti abilitati".

Parallelamente, è disponibile sul sito dell'INAIL l'elenco della [nuova modulistica per le verifiche](#)

[sulle attrezzature di lavoro contenute nell'Allegato VII del D.Lgs. 81/08, con riferimento al pre-detto DM dell'11 aprile 2011](#).

Sull'argomento vedi anche:

[Ns Rep. n. 20110507](#) "Decreto Ministero del Lavoro 11 aprile 2011 sulle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature";  
sul n.9 del settembre 2011 "Prorogata l'entrata in vigore del Decreto sulle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro";

sul n.18 del giugno 2012 "[Elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche](#)";

sul n.19 del luglio 2012 "[Modalità di effettuazione delle verifiche periodiche](#)".

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

### Per evitare il rischio di "stress da calore" sul posto di lavoro.

L'Ulss 19 di Adria ricorda cosa deve fare il datore di lavoro per la salute dei propri dipendenti.

Per alcune attività lavorative il calore può rappresentare un pericolo insidioso per la salute e la sicurezza dei lavoratori: nella realtà produttiva del Bassopolesine è maggiormente a rischio chi lavora all'aperto, in particolare gli agricoltori, gli addetti alla raccolta di frutta e verdura, gli operai dei cantieri edili e stradali.

Per questo motivo è importante tenere presente le misure di sicurezza per prevenire il caldo nel posto di lavoro.

Il datore di lavoro deve programmare le attività in modo tale che quelle di maggior fatica fisica si svolgano in orari con temperature più favorevoli, garantire la disponibilità di acqua e sali minerali nei luoghi di lavoro per permettere al fisico di recuperare i liquidi persi con la sudorazione, mettere a disposizione mezzi di protezione individuali quali un cappello per la protezione del capo e abiti leggeri, di colore chiaro e di tessuto traspirante in modo da favorire la dispersione di calore, prevedere pause di durata variabile in relazione alle condizioni climatiche e all'impegno fisico richiesto dal lavoro, infine consigliare una corretta alimentazione, povera di grassi e

ricca di frutta, verdura e sali minerali, preferendo pasti leggeri, facili da digerire.

I lavoratori devono, inoltre, essere obbligatoriamente informati sul rischio da caldo eccessivo, sui possibili danni alla salute e loro gravità, sulle misure di prevenzione da adottare e sui comportamenti di salvaguardia da tenere.

In tutte le attività lavorative nelle quali è stato valutato un rischio di "stress da calore", è sempre obbligatorio, infine, che i lavoratori siano sottoposti a sorveglianza sanitaria da parte del medico del lavoro aziendale.

Il colpo di calore è la conseguenza più grave dell'alta temperatura e dell'elevata umidità e porta ad un aumento della temperatura corporea fino a superare i 40°C. Sintomi iniziali da eccessiva esposizione a calore sono: crampi muscolari, febbre, stordimento, stanchezza importante e diffusa. Quando la temperatura interna sale oltre i 40,5 °C si verificano la perdita di coscienza, le convulsioni fino ad arrivare alla morte. In caso di malore è necessario chiamare subito l'incaricato al primo soccorso aziendale e il 118, porre il lavoratore all'ombra e al fresco, sdraiato in caso di vertigini o sul fianco in caso di nausea, mantenendo la persona in assoluto riposo, slacciando o togliendo gli abiti, ricorrendo a spugnature con acqua fresca su fronte, nuca ed estremità, ventilando il lavoratore. Solo se la persona è cosciente, infine, gli può essere somministrata acqua, preferibilmente con sali minerali, ogni 15 minuti e in piccole quantità.



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

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

### [Linea guida per il settore della musica e delle attività ricreative](#)

Nella seduta del 25 luglio 2012 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ha definito le Linee guida per il settore della musica e delle attività ricreative, ai sensi dell'articolo 198 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., approvate dalla Commissione consultiva permanente per la sicurezza e la salute sul lavoro nella seduta del 7 marzo 2012.

Il documento è stato elaborato al fine di agevolare l'attuazione degli obblighi previsti dal Capo

II del D.lgs. n.81/2008, concernente le prescrizioni minime per la tutela dei lavoratori in relazione ai rischi per la loro salute e sicurezza derivanti dall'esposizione a rumore durante il lavoro, in settori particolari come quello della musica e dell'intrattenimento caratterizzati da livelli sonori elevati ed effetti speciali rumorosi.

#### • **Linea guida per il settore della musica e delle attività ricreative**

- [Articolato](#) (formato .pdf 434,63 Kb)
- [Allegato 1](#) (formato .pdf 553,9 Kb)
- [Allegato 2](#) (formato .pdf 18,9 Kb)
- [Allegato 3](#) (formato .pdf 32,88 Kb)
- [Allegato 4](#) (formato .pdf 14,65 Kb)

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

### [Pubblicati sul sito del progetto "Sicuri di essere sicuri" della Regione Piemonte i "Quesiti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro" pervenuti al servizio Info.Sicuri.](#) Di Daria De Nesi.

La pubblicazione, liberamente scaricabile online, ha l'obiettivo di fornire a tutti i soggetti portatori di obblighi e responsabilità in ambito di salute e sicurezza dei lavoratori (datori di lavoro, responsabili e addetti alla sicurezza, dirigenti, preposti, professionisti, lavoratori e loro rappresentanti) chiarimenti utili sulla normativa, rispondendo in modo semplice e puntuale ai quesiti che gli utenti possono inoltrare inviando una mail all'indirizzo [info.sicuri@regione.piemonte.it](mailto:info.sicuri@regione.piemonte.it).

Un team di esperti risponde a tutti i quesiti pervenuti, analizzandoli nei casi più complessi anche in forma collegiale. Trovano spazio nel bollettino appena pubblicato i quesiti più rilevanti, catalogati per riferimento normativo:

- "applicazione generale del D.lgs. 81/08 e smi – Titolo I;
- luoghi di lavoro, macchine e DPI – Titolo II e III;
- cantieri – Titolo IV;
- segnaletica di sicurezza, movimentazione manuale dei carichi, videoterminali – Titoli V, VI, VII;
- agenti fisici, sostanze pericolose, agenti biologici, protezione da atmosfere esplosive – Titoli VIII,

IX, X, XI". ...

... Importante ricordare, come evidenziato nella pubblicazione, che "il contenuto delle risposte fornite dal servizio Info.Sicuri ha carattere meramente informativo e non ha alcun valore giuridico. Le uniche disposizioni vincolanti sono quelle contenute nella normativa vigente alla quale è opportuno fare riferimento".

#### Scarica i ["Quesiti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro"](#)

- contenere i rischi della potenziale esposizione dei lavoratori sviluppando strategie di mitigazione basate sull'approccio "Prevenzione attraverso la progettazione";
- attuare una valutazione rigorosa dell'esposizione sul posto di lavoro al fine di valutare l'efficacia dei sistemi attuali e proporre strategie per la riduzione dell'esposizione;
- effettuare un'analisi dei rischi off line e on site, al fine di identificare le proprietà delle sostanze e dei prodotti e dei processi operativi che assicurino uno scenario di esposizione più sicuro per il lavoratore;
- valutare costo/efficacia delle strategie proposte sulla base dei risultati delle analisi di rischio, dell'efficacia materiali/proprietà e dei rischi potenziali nel settore assicurativo.

Per maggiori informazioni contattare in INAIL il Dott. Giuseppe Castellet y Ballarà  
Email: [g.castellet@inail.it](mailto:g.castellet@inail.it)

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

**Il datore di lavoro non può basarsi esclusivamente sulla esperienza pratica dei lavoratori ma ha il dovere di provvedere ad una loro formazione adeguata e connessa strettamente all'esito della valutazione dei rischi.** Di G. Porreca.

**Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 33398 del 12 agosto 2008 - Pres. Morgigni – Est. Visconti – P.M. Di Popolo - Ric. T. M.**

Benché non sia recente questa sentenza della Corte di Cassazione si ritiene importante ed opportuno segnalare in quanto, ancor prima delle disposizioni dettate dal D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, ha messo bene in evidenza la stretta connessione che ci deve essere fra l'esito della valutazione dei rischi esistenti in una azienda e la formazione e l'informazione che dal datore di lavoro deve essere impartita ai lavoratori in essa occupati e ciò indipendentemente da quella che può essere la esperienza pratica dei lavoratori stessi nell'eseguire le loro mansioni. E' lo stretto legame questo che è stato successivamente sancito dal D. Lgs. n. 81/2008 e che più recentemente è stato ribadito ed articolato nelle indicazioni fornite dalla Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome nell'ambito dell' Accordo sulla formazione dei lavoratori che la stessa ha emanato su richiesta del legislatore.

**Il caso:** La Corte di Appello ha confermata la sentenza emessa dal Tribunale a carico del presidente del consiglio di amministrazione di una società nonché amministratore delegato che era stato dichiarato colpevole del delitto di omicidio colposo (articolo 589 c.p.) nei confronti di un lavoratore dipendente e condannato alla pena di mesi 4 di reclusione, sostituita con pena pecuniaria. L'infortunio sul lavoro era successo nel mentre il lavoratore stava movimentando con un carrello elevatore delle balle di cellulosa poste sul piazzale di stoccaggio dello stabilimento della società allorquando, sceso dal carrello stesso, era stato investito da un pacco di fogli di cellulosa imbevuti di acqua del peso di 200 - 300 kg., i quali gli avevano procurato gravissime lesioni che avevano portato quindi al suo decesso.

La Corte territoriale ha ricordato che il giudice di primo grado, pur avendo premesso che la condotta del lavoratore aveva avuta non poca parte nella causa dell'evento, ha comunque ritenuto la responsabilità del datore di lavoro per non avere fornito ai dipendenti adeguata istruzione onde consentire una migliore valutazione del pericolo e per l'assoluta genericità del documento di valutazione dei rischi ed inoltre per avere lasciato le balle di cellulosa all'aperto, o al più coperte da un telo di plastica, per cui le

stesse si sono gonfiate e si sono deformate, per l'assorbimento di umidità, al punto di lacerare il filo zincato con il quale erano legate rendendo così assai precario l'equilibrio e causando la caduta dei fogli di cellulosa imbevuti di acqua. ...

... La Corte di Appello aveva rilevato, altresì, che nessuna formazione specifica era stata effettuata in relazione all'accatastamento e al prelievo delle balle e che inoltre non vi era segnaletica finalizzata a tenere desta l'attenzione degli operai.

**Il ricorso alla Corte di Cassazione e le motivazioni:** L'imputato, a mezzo del proprio difensore di fiducia, ha proposto ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello, chiedendone l'annullamento per mancanza, contraddittorietà e manifesta illogicità della motivazione in ordine alla affermazione della sua responsabilità.

Secondo quanto sostenuto dall'imputato nel suo ricorso l'operaio era esperto e a conoscenza dei rischi e non poteva essere così maldestro da causare le cadute delle balle di cellulosa se perfettamente stabili e che inoltre tutti in azienda erano a conoscenza del pericolo di caduta delle balle di cellulosa. Secondo il ricorrente, infatti, la formazione pratica, della quale sicuramente la vittima era fornita era ben più importante di quella teorica ed inoltre la consapevolezza del rischio rendeva superflua la presenza dei cartelli indicanti il pericolo, tanto più che il lavoratore infortunato svolgeva stabilmente l'attività lavorativa specifica dalla quale è poi derivato il suo decesso.

**Le decisioni della suprema Corte:** Il ricorso è stato ritenuto infondato e quindi rigettato dalla suprema Corte. ...

...“La giurisprudenza, ormai costante di questa Corte”, ha infatti sostenuto la Sez. IV, “è orientata nel senso che in tema di prevenzione antinfortunistica, poiché le relative norme mirano a tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da sua negligenza, imprudenza ed imperizia, un comportamento anomalo del lavoratore può acquisire valore di causa sopravvenuta da sola sufficiente a cagionare l'evento, tanto da escludere la responsabilità del datore di lavoro e, in generale, del destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione, solo quando esso sia assolutamente estraneo al processo produttivo o alle mansioni attribuite, risolvendosi in un comportamento del tutto esorbitante ed imprevedibile rispetto al lavoro posto in essere, ontologicamente avulso da ogni ipotizzabile intervento e prevedibile scelta del lavoratore”.

La circostanza poi che si trattasse di operaio esperto e ben a conoscenza della prassi di operare su balle di cellulosa che rischiavano di cadere in quanto inzuppatesi di acqua non ha fatto altro, secondo la Sez. IV, che aggravare il livello di negligenza dell'imprenditore e mettere



in evidenza che la causa dell'evento fosse stata indubbiamente l'inosservanza delle specifiche norme antinfortunistiche indicate nel capo di imputazione, e cioè il non avere adottato alcuna forma di prevenzione per evitare la caduta delle balle in zone dove operavano i dipendenti, oltre a non avere informato gli stessi sul rischio specifico, il non avere provveduto ad una adeguata formazione in materia di sicurezza e salute, nonché l'inosservanza del generico principio di cui all'articolo 2087 c.c., secondo il quale l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono

necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. ...

... "Ne consegue", ha quindi concluso la suprema Corte, "che la condotta, pur imprudente del (lavoratore infortunato) non è da ritenere affatto talmente imprevedibile ed eccezionale da interrompere il nesso di causalità, essendo anzi evidente che nella fattispecie il suo datore di lavoro, era ben a conoscenza del protrarsi di prassi di lavoro altamente imprudenti ed inosservanti della disciplina antinfortunistica, e ciononostante non abbia fatto nulla per rimuovere tale situazione di rischio, né eliminando i fattori di pericolo, e nemmeno provvedendo ad adeguata formazione ed informazione dei dipendenti".

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

### **Radiazioni Ottiche Artificiali, aggiornamento banca dati del PAF**

di Daria De Nesi

Aggiornata nel Portale Agenti Fisici la banca dati delle Radiazioni Ottiche Artificiali. I nuovi dati riguardano le emissioni ROA di due tipologie di strumenti: fotoinduritori e saldatrici ad arco.

Per la prima tipologia sono quattro gli apparecchi valutati. Si tratta di lampade fotopolimerizzanti per impiego odontoiatrico. Nel dettaglio i nuovi dati riguardano i seguenti apparecchi: MECTRON – Bluelight, MECTRON – Pol Hall II, HE-REUS – Translux Power Blue e SDS Kerr – Deme-tron LC.

Per la seconda tipologia, saldatrici ad arco, sono tre i modelli di apparecchiatura i cui i dati di emissione sono stati aggiornati in banca dati: ESAB – MIG 5000i, CEMONT – BLUMIG 350 – Blu-master TF 300 e MILLER- XMT 304 – TIG.

Ricordiamo che l'esposizione a ROA può provocare conseguenze dannose agli occhi e alla cute quali invecchiamento precoce della pelle, eritema, tumori cutanei, cataratta e bruciatura della cornea.

La tipologia di effetti associati all'esposizione a Radiazioni Ottiche Artificiali dipende dalla lunghezza d'onda della radiazione incidente. L'intensità della radiazione determina la possibilità che gli effetti dannosi si verificino e la loro gravità.



### **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.**

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

**[SLA e pesticidi, aperto fascicolo presso la procura di Torino](#)**

Di Daria De Nesi

Un nuovo fascicolo aperto presso la procura di Torino. Questa volta si tratta di un'indagine che mira a verificare la possibile correlazione tra esposizione a pesticidi per gli agricoltori e SLA, la Sclerosi Laterale Amiotrofica, malattia degenerativa che determina la progressiva paralisi muscolare di tutto l'organismo.

Sono 123 i casi di agricoltori che si sono ammalati di SLA in Piemonte nel solo 2011: un'incidenza in questa categoria professionale molto più alta della media. I dati sono stati rilevati incrociando le dimissioni ospedaliere con i dati in possesso dell'INPS, grazie anche al supporto dell'Osservatorio regionale sulle malattie professionali.

Da qui l'ipotesi avanzata dal procuratore Guariniello che la malattia sia causata dal contatto con i pesticidi.

I nuovi dati portano elementi utili anche all'indagine sulla morte dei calciatori per SLA già avviata dal procuratore Guariniello negli anni scorsi: i calciatori sono colpiti da questa malattia ventiquattro volte di più rispetto alle altre persone.

L'ipotesi in esame è che il legame tra le due professioni sia proprio nell'esposizione ai pesticidi, che per gli agricoltori avviene nei campi agricoli e per i giocatori nei campi da gioco, che spesso vengono trattati con gli stessi prodotti.

Per verificare l'ipotesi della correlazione l'analisi dei dati potrà ora essere estesa sia agli anni precedenti in Piemonte sia ad altre regioni in modo da ottenere un quadro completo sull'incidenza della malattia sulla categoria professionale.

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

**[Domande per il rilascio del CPI, proroga di un anno](#)**

Di Enzo Gonano

Per effetto della modifica introdotta al decreto legge 83/2012, Misure urgenti per la crescita del Paese, scivola al 7 ottobre 2013 l'entrata in vigore delle disposizioni del Nuovo regolamento di prevenzione incendi (DPR 151/2011).

Il regolamento aveva introdotto un elenco, nuovo rispetto a quello esistente dal 1982, delle attività soggette alle visite e ai controlli per la prevenzione incendi, i cui soggetti avrebbero dovuto adeguare la propria posizione entro e non oltre il prossimo 7 ottobre 2012, termine, come detto sopra, differito di un anno. ...

Le attività d'impresa soggette alle visite ed ai controlli di prevenzione incendi sono ricomprese in un allegato, in rapporto a 3 categorie A, B, C. Alla Categoria A o di prima classe, appartengono le attività di limitata complessità alle quali spetta solo di presentare la SCIA (Segnalazione certificata di inizio attività) e per le quali non è

più previsto, come nel passato, il preventivo parere di conformità dei comandi dei VV.FF.

Nella Categoria B o di seconda classe, sono inserite le attività della stessa tipologia della prima classe, ma caratterizzate da un livello di complessità più alto e prive di una regolamentazione tecnica specifica di riferimento.

Per le due categorie A e B, i controlli verranno eseguiti entro 60 giorni dal ricevimento della Scia, mediante metodo a campione o in base a programmi settoriali.

Le attività di terza classe, Categoria C, sono infine quelle con livello di complessità ancora più elevato, indipendentemente dall'esistenza o meno di una regola tecnica di riferimento.

Per le attività della categoria C il controllo sarà effettuato entro 60 giorni.

Il CPI rilasciato in base al nuovo decreto potrà avere una validità di 5 o 10 anni a seconda:

- della tipologia dell'attività;
- del grado di rischio di pericolosità dell'attività.

Per approfondire vedi anche [Rep. n. 20122106](#)

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)**



## Appuntamenti

Novara LUNEDI' 10 SETTEMBRE 2012. Ore 15.00 - 18.00

l'Aula Magna dell'Università del Piemonte Orientale Amedeo Avogadro – Via Perrone 18.

**[SECURECO S.r.l. con il patrocinio dell' Ordine degli Avvocati di Novara organizza un Convegno nel quale verranno trattati i seguenti temi:](#)**

“Obblighi e responsabilità in materia di sicurezza del lavoro”, RELATORE: Dr Raffaele Guariniello Consigliere Aggiunto della Procura della Repubblica di Torino;

“La formazione dei dirigenti, preposti e lavoratori, anche alla luce dell'Accordo del 21/12/2011 – Conferenza Permanente per i rapporti Stato Regioni”, RELATORE: Ing. Antonio Alemi Amministratore Delegato Secureco S.r.l.;

“Adempimenti e procedure standardizzate per la valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 dipendenti”, RELATORE: Ing. Luigi Cucchiararo Responsabile Unità Operativa Vigilanza Tecnica Direzione Territoriale del Lavoro di Novara.

Bari 11 settembre 2012. Ore 9.00 – 13.30

Fiera del Levante sul Lungomare Starita – Sala “Mirto” presso Auditorium Padiglione 10.

Convegno AIAS - Porreca.it - Centro Studi ISFORP.

**["Salute e sicurezza sul lavoro: la formazione obbligatoria per tutti alla luce degli Accordi Stato-Regioni del 21/12/2011"](#)**

La riunione tecnica si prefigge l'obiettivo di fornire tutte le informazioni utili relativamente a come deve essere gestita in un'azienda la formazione obbligatoria (per Dirigenti, Preposti, Lavoratori) sulla salute e sicurezza sul Lavoro alla luce delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e degli Accordi Stato-Regioni coordinati con le recenti linee interpretative sull'applicazione degli Accordi medesimi.

Torino 21 settembre 2012. Ore 9.00 – 13.30

Convegno Qualitas 1988 AIESIL:

**[Meno carta più sicurezza](#)**

**["un premio per gli operatori della sicurezza moderni"](#)**

Centro Incontri Regione Piemonte - Corso Stati Uniti, 23

La sicurezza sul luogo di lavoro non sempre è un problema costoso e di complessa risoluzione e, inoltre, la carta non riduce i rischi. Un obbligo imposto dalla legge (D.lgs. 81/08) troppo spesso interpretato come mero adempimento burocratico, da garantire solo sulla carta e senza vantaggi reali per le imprese in termini di prevenzione e riduzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Modena 11 - 12 ottobre 2012

QUARTIERE FIERISTICO DI MODENA

**[VII edizione di Ambiente Lavoro Convention](#)**

**Comunicati stampa:**

25/06/2012 [MODENA FIERE, 11 - 12 OTTOBRE 2012: VII EDIZIONE DELLA CONVENTION NAZIONALE DEI RESPONSABILI DELL'IGIENE E SICUREZZA IN AMBIENTE DI LAVORO.](#)

20/07/2012 [LE MALATTIE PROFESSIONALI: TEMA FOCALE DI AMBIENTE LAVORO CONVENTION](#)

Bologna 14 e 15 Novembre. Ore 9.00

**[Convegno nazionale SNOP: I Servizi di Prevenzione :quale futuro ?](#)** I temi affrontati saranno: le politiche della salute ,le pratiche in Sanità Pubblica ,presente e futuro dei Servizi di Prevenzione. Interazioni collaborazioni del medico Competente e gli altri operatori della prevenzione.

## OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo il parere di Pietro Ferrari sulle linee applicative degli Accordi Stato-Regioni sulla formazione del 21.12.2012. e una nota informativa di Unionformatori sul tema dell'obbligo di collaborazione con gli Enti Bilaterali e/o Organismi Paritetici.

### CONSIDERAZIONI A MARGINE DELLE LINEE APPLICATIVE DEGLI ACCORDI SULLA FORMAZIONE di Pietro Ferrari

Dopo lunga -ancorchè non problematica- gestazione, la montagna Stato Regioni ha partorito.

La lieta novella è stata ratificata il 25 luglio in sede di Conferenza unificata.

Credo di arrivare buon ultimo a svolgere alcune considerazioni – in parte a latere- sui contenuti di tali Linee applicative. Come talvolta accade agli ultimi, ho il vantaggio di avere sotto sguardo una serie di riflessioni e di prese di posizione.

Posto che le Linee applicative non aggiungono granché ad una (doverosa) lettura attenta e ponderata degli Accordi del 21 dicembre 2011, cerchiamo tuttavia di porre in evidenza -grazie anche ai commentatori che hanno preceduto- quanto di buono e quanto di inconcepibilmente approssimativo ci viene mostrato dall'Accordo del 25 luglio 2012.

Cominciamo dal *peius*, che è largamente rappresentato. (Anche perché, ci ammonisce S.Kierkegaard, “*si deve lasciare al riso ciò che il riso ha diritto di esigere*”).

Subito si segnala, con forza autonoma, un passaggio che dice pur qualcosa su chi -e non sono pochi- aveva il compito (retribuito) di fornire una normazione anche formalmente accettabile, oltre che giuridicamente rigorosa.

Al punto “**Efficacia degli Accordi**” le Linee applicative ricordano come per la formazione di dirigenti e preposti l'applicazione dei contenuti dell'Accordo ex art. 37 sia facoltativa; ponendosi però l'onere, diversamente, di provare che la formazione “*sia stata progettata e realizzata in modo coerente rispetto alle previsioni dell'Accordo ex art. 37..*”

Ed ecco la prosecuzione: “*Resta inteso che il datore di lavoro potrà ottemperare all'obbligo.. anche per mezzo di attività formativa progettata e/o realizzata in modo difforme [ancorchè coerente] rispetto ai precetti di cui all'Accordo ex art. 37... non potendosi, in tale ipotesi, avvalere della presunzione (ovviamente semplice) del rispetto delle disposizioni di legge per mezzo di corsi conformi a quelli descritti nell'Accordo stesso.*”

Posto che la decisione di conformità, in sede di giudizio, è in ogni caso rimessa al giudice (anche nel caso di presunzione semplice), l'articolata banalità appena riportata -del tutto inutile- sembra fatta apposta per rafforzare la convinzione secondo la quale chi non è stato in grado di capire gli Accordi del 21 dicembre 2011 neppure sarà in grado di capire le Linee interpretative e applicative.

Vi sono poi locuzioni che ricorrono spensieratamente: “*a titolo meramente esemplificativo*”, “*senza che l'elencazione che segue possa dirsi esaustiva*”, “*sempre e solo a titolo esemplificativo*”, “*quali esempi*”; (si immagini il compito improbo dei migliori esperti ministeriali e delle Regioni i quali siano chiamati -senza restrizioni temporali- a dover stabilire <elencazioni non esaustive> e un numero limitatissimo di <esempi>).

Vi è poi la singolare decisione: “*..il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano convengono che tali termini [di applicazione degli Accordi] si debbano in ogni caso identificare sempre nella data dell'11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli Accordi nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.*” invece che alla scadenza del quindicesimo giorno dalla pubblicazione in Gazzetta.

Questo non è solamente un mostro giuridico, come giustamente rileva R.Dubini. E' il segno della <miseria> e dell'estenuante trattativa che caratterizza l'operato della Conferenza Stato Regioni.

Se ne potrebbero raccontare, al proposito (..vero Bolzano?). Ma la prova provata è nello stravolgimento del testo inviato dal Ministero del Lavoro il 20 marzo 2012.

In quello veniva argomentata, quanto alla natura giuridica degli Accordi, la loro valenza normativa.

Essi sono pertanto “*soggetti al principio generale di diritto in forza del quale ogni atto a rilevanza normativa va pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e entra in vigore, se non contiene esso stesso una diversa regolamentazione, il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione.*”

Poiché, come risaputo, il pasticcio era stato combinato negli Accordi del 21 dicembre col doppio riferimento alla data di pubblicazione e a quella dell'entrata in vigore, il testo che stiamo

considerando era <costretto> a concludere: “L'entrata in vigore degli Accordi resta, tuttavia, irrilevante ove gli Accordi individuino come termine temporale di riferimento la “pubblicazione” dell'accordo, la quale andrà, quindi, sempre individuata nell'11 gennaio 2012”.

Della dignità di quel ragionamento nulla è rimasto nella formulazione del 25 luglio.

Non sono cose, queste, in grado di spostare l'asse terrestre. Ma poi non ci si lamenti se il montare di insofferenza, legato anche a un non irragionevole bisogno di efficienza, porta a proposte di modifica costituzionale delle competenze.

Altra cosa curiosa è il bisogno di specificare che “il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali non provvede ad alcun accreditamento rispetto agli organismi paritetici” e che “non può essere attribuita alcuna valenza, ai fini del possesso dei requisiti di rappresentanza di cui alla legge, all'eventuale inoltro al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di documentazione finalizzata al citato <accreditamento>.” Specifica apprezzabile, utile ai DdL spesso preda di imbonitori.

Conservo tuttavia una qualche memoria di un andazzo che è stato lasciato durare pur sempre troppo.

Un atto chiaro di contrasto è rappresentato dal mancato accoglimento della segnalazione di costituzione di un OPT a nome EFEI (per mancanza di rappresentatività) da parte della DPL del Verbano Cusio Ossola, in data, però, 16 maggio 2012.

Sbaglia tuttavia chi, come il Presidente di Aifos, Rocco Vitale, vuol “puntualizzare” “come il Ministero del Lavoro non provvede ad alcun “accreditamento” degli Organismi paritetici né riconosce alcuna capacità di rappresentanza.”

Sbaglia per due motivi: primo, perché quel passaggio ha come chiari destinatari gli organismi fasulli; secondo, perché gli organismi, invece, legittimi, hanno già riconosciuta la qualità/capacità di rappresentanza.

Altra grave determinazione (ma era già grave nell'Accordo ex art. 37; frutto, essa, di violente pressioni da parte di lobby datoriali) è quella relativa alla formazione dei dirigenti per la quale è prevista una durata (si aggiunge un superfluo: “minima”) di 16 ore<sup>[1]</sup>.

Prima di evidenziare gli ulteriori guasti apportati dalle Linee applicative, vorrei richiamare l'attenzione su un aspetto che non mi sembra sia stato adeguatamente considerato:

L'Accordo ex art. 37, al punto 6, parla della formazione dei dirigenti “così come definiti dall'art. 2 ..in riferimento a quanto previsto dall'art. 37, comma 7, ..e in relazione agli obblighi previsti all'art.18” del D.Lgs. 81/08.

Stiamo dunque parlando di dirigenti oggetto di delega di funzioni, ex art. 16, o depositari *de facto* di una posizione di garanzia che li “sostituisce” al datore di lavoro (art. 299) in realtà produttive complesse.

Ebbene, per tali figure di cruciale importanza possono bastare 16 ore di formazione, mentre per dare un minimo di strumenti al RLS ne servono almeno 32. Questa è la cultura della prevenzione con la quale dobbiamo confrontarci.

Le Linee applicative riescono a fare di peggio. Esse decidono che “il dirigente che dimostri di aver svolto.. una formazione con i contenuti previsti all'art. 3 del D.M. 16/01/1997 o con i contenuti del Modulo A per ASPP/RSPP, anche se di durata inferiore, non è tenuto a frequentare il corso di formazione..”

Posto che non v'è una relazione del tutto acasuale tra durata e contenuti in un progetto formativo, è qui sconcertante e ingiustificabile la..clausola di cedevolezza rispetto a una formazione svolta secondo i contenuti dell'art. 3 del del D.M. 16 gennaio 1997. L'art. 3 del D.M. in questione, a dire il vero, riguardava soltanto i “datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione”. E, soprattutto, esso è stato superato dalla legislazione intervenuta.

Vorrei porre in evidenza come non a caso il D.Lgs. 81/08 abbia richiesto una riconsiderazione e un adeguamento della valutazione dei rischi e del documento conseguente; così come, per altro verso, nei contenuti formativi previsti dal D.M. in oggetto non potessero venir considerati (...<a titolo meramente esemplificativo>) la responsabilità amministrativa (e penale) delle persone giuridiche, i modelli di organizzazione e di gestione in materia di SSL, la gestione della documentazione tecnico amministrativa, i rischi da stress lavoro-correlato o collegabili alle differenze di genere, età, provenienza da altri paesi e alla tipologia contrattuale, etc.

Ora invece un dirigente che sia in grado di certificare una formazione obsoleta e inadeguata svolta a febbraio del 1997, dimostrerà di aver svolto una formazione “adeguata e specifica”, coerente con i contenuti dell'Accordo ex art. 37, punto 6, e sarà dunque esonerato dall'obbligo.

Il capolavoro dell'insipienza viene però raggiunto nella parte relativa alla **“Collaborazione degli organismi paritetici alla formazione”**; a dimostrazione -si vedrà- della qualità elaborativa (e della limpidezza di stesura) che la Conferenza Stato Regioni apporta, ormai pervicacemente (si veda -qui ad unica, sconsolante esemplificazione-, quanto potrà accadere entro i prossimi tre anni, rispetto all'abilitazione per l'utilizzo di attrezzature; cfr. Tab. III).

**La premessa:** in data 20 marzo 2012, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette alla Presidenza del Consiglio ed alla Segreteria della Conferenza permanente le “Linee guida interpretative...”, per l'iscrizione all'ordine del giorno nella prima riunione utile della Conferenza medesima.

Il Ministero, nel rappresentare che *“il testo delle suddette linee-guida è stato concordato con il Coordinamento regionale degli Assessorati alla Salute e alla Formazione e condiviso con il Ministero della salute..”* segnala l'urgenza dell'approdo in Conferenza permanente.

Il testo, nella parte relativa alla collaborazione degli OO.PP. con riguardo alla formazione, presenta un aspetto significativo e positivo di quello che, senza urgenza, diverrà l'Accordo del 25 luglio.

Tale aspetto è rappresentato dall'abbandono della <diarchia> enti bilaterali- organismi paritetici per quanto concerne salute e sicurezza sul lavoro e, per quanto qui di specifico, dell'obbligo di collaborazione in materia di formazione ex art. 37, comma 12, del D.Lgs. 81/08.

Ne discende che al datore di lavoro si *“impone”* [2] l'obbligo di collaborazione, consistente nel *“mettere i medesimi [OO.PP.] a conoscenza della volontà di svolgere una attività formativa; ciò in modo che essi possano, se del caso, svolgere efficacemente la funzione di consulenza alle imprese* [3] *che il “testo unico” attribuisce loro , attraverso proprie proposte* [4] *al riguardo.”*

Seguono alcune specificazioni, la più interessante delle quali -già presente nell'Accordo ex art. 34- è quella che ricomprende anche gli enti bilaterali tra i soggetti formatori per i datori di lavoro che svolgono la funzione di RSPP.

Previsione, come si evince, assolutamente residuale; riferita solo agli (eventuali) enti formativi degli EE.BB. ed esclusivamente nei riguardi dei DdL/RSPP; e che non ha comunque pertinenza con la richiesta di collaborazione ex art. 37, comma 12.

D'altronde la <diarchia> scorrettamente posta dall'Accordo ex art. 37, *contra legem* (art. 37, comma 12), seguita a pesare.

La stessa Regione Lombardia, nella circolare in dirittura d'arrivo in ordine all'applicazione degli Accordi del 21 dicembre, deve confrontarsi con questo portato.

Lo risolve accettando la previsione che gli EE.BB., in quanto soggetti legittimati (dall'Accordo del 21 dicembre ex art. 34), possano svolgere la formazione per i DdL/RSPP. Mentre con riguardo alla formazione dei lavoratori e rispetto all'obbligo di collaborazione, individua **“prioritariamente”** l'organismo paritetico.

In questa logica propone il repertorio degli OO.PP. operanti nella regione. Solo in assenza dell'OP Provinciale ed anche di quello Regionale, il DdL *“può rivolgere la propria richiesta all'ente bilaterale esistente nel territorio di riferimento e per il settore di attività nel cui atto costitutivo [?] è prevista la programmazione di attività formative.”*

Questi contorcimenti logico-sintattici segnano la difficoltà ad uscire dalla dicotomia ed avranno risoluzione solo quando ci si deciderà a rispettare il dettato della fonte primaria [5]. Oppure -sia come sia- quando il legislatore dirà una parola definitiva.

Stiamo però per giungere al capolavoro.

Le Linee applicative così considerano: *“La Premessa all'Accordo ex art. 37, puntualizza che: “Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'ente bilaterale o dell'organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione...”*.

La richiesta va avanzata ad un OP, anche con semplice comunicazione per posta elettronica: purchè contenga *“indicazioni sufficienti.. a poter permettere all'organismo paritetico di comprendere il tipo di intervento formativo di riferimento e, quindi, mettendolo nelle condizioni di poter supportare il datore di lavoro al riguardo.”*, secondo le prerogative e i compiti stabiliti negli artt. 2, 10, 37 e 51 del D.Lgs. 81/08

Ed ecco, infine, il capolavoro!:

Mentre il testo delle Linee guida interpretative trasmesso dal Ministero del lavoro il 20 marzo 2012 così chiudeva: *“Della risposta dell'organismo paritetico il datore di lavoro tiene conto* [6] *(6), senza che, tuttavia, ciò significhi [qui correttamente] che la formazione debba essere svolta necessariamente con l'organismo paritetico, ..”*, il testo licenziato dalla Conferenza riesce a incastonare la seguente perla, proseguendo così il periodo: *“, né che le indicazioni degli organismi paritetici debbano essere obbligatoriamente seguite nella realizzazione dell'attività formativa.”* [7]

Secondo quest'ultima formulazione veniamo dunque a trovarci in presenza di un obbligo che non è un obbligo [8]. E che, pur non rappresentando un obbligo, decide che di alcune cose pertinenti (le indicazioni) si debba tener conto; solo che è un dover tener conto che comporta la giustificazione a non tenerne conto. Mirabile.

Si capirà che, in questo modo, si introducono discrasie, e vere e proprie aporie, nel corpus normativo. Il legislatore (primario) può ben decidere di rimuovere un obbligo; quello che non può fare è affermare contemporaneamente un obbligo e il suo contrario. Soprattutto, oserei dire, se a farlo è il legislatore delegato, la Conferenza Stato Regioni.

E' troppo infierire, infine, se si segnala un uso grammaticale malcerto, (o un disinteresse per la correzione del testo)?

Nella parte relativa alla collaborazione con gli OO.PP., nella stesura definitiva [9] viene inserito questo periodo: *“inoltre gli organismi paritetici non possono procedere ad alcun “accreditamento” della formazione svolta da altri soggetti, la quale, quindi, non ha alcuna rilevanza relativamente al rispetto delle disposizioni di legge e di quelle di cui agli accordi del 21 dicembre.”*

Tralasciando la violenza al “dolce parlare”, è evidente che l'articolo da usarsi sia il singolare maschile; determinandosi, altrimenti, una perdita di senso della proposizione. ..Potrebbe mai essere che una formazione correttamente svolta “da altri soggetti” non debba avere “alcuna rilevanza relativamente al rispetto delle disposizioni” in materia?[10]

Nel punto relativo alla **“Disciplina transitoria e riconoscimento della formazione progressa”** viene affermato che *“per consentire ai lavoratori, preposti, dirigenti e, di conseguenza, anche ai datori di lavoro[,] di poter usufruire dei crediti formativi, copia dell'attestato relativo alla formazione effettuata è opportuno venga rilasciata al lavoratore, al preposto o al dirigente.”*

Va rilevato che la consegna non è “opportuna”: è necessaria. Specie dopo lo smarrimento, nelle remote sirti, del Libretto formativo del cittadino; e, soprattutto, nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, con prospettiva di reimpiego[11].

L'attestato (nota ancora R. Dubini) dovrà venire consegnato in originale -e non in copia- “posto che si tratta di documento intestato al lavoratore medesimo, o al dirigente o al preposto”.

Trascuro, per amor di patria, alcune piccole altre cose (sulle quali pure si potrebbe discutere).

Gli aspetti positivi delle Linee applicative sono sostanzialmente due:

Il primo, come sopra rilevato, è l'attribuzione piena dell'obbligo collaborativo ex art. 37, comma 12, ai soli organismi paritetici ; togliendo finalmente di mezzo gli enti bilaterali, i quali, rispetto alla formazione in materia di SSL, non hanno alcun ruolo. Affidando ad essi la legge compiti altri.

E' pur vero che attraverso i fondi interprofessionali, espressione degli EE.BB., sempre più viene erogata formazione in materia di SSL, ormai anche di carattere obbligatorio[12].

Resta inteso, tuttavia, che per tale formazione si dovrà richiedere (da parte del DdL o, su delega, del soggetto formatore) la collaborazione con l'organismo paritetico di riferimento.

Cosa che, peraltro, in qualche misura, già accade.

Il secondo è rappresentato dalla “palettatura” -ulteriore rispetto agli Accordi del 21 dicembre- rispetto alla modalità formativa in *e-learning*.

Si può dubitare che la semplice norma (che pure rappresenta la parte più lineare dell'Accordo) sia sufficiente a porre argine a quanto di inverecondo si è visto sino ad oggi.

Sarebbe stato necessario richiamare, anche in questo caso, una specifica attenzione da parte degli organi di vigilanza.

Tuttavia, non si può non riconoscere l'impegno a una definizione, a una sorta di architettura sistemica, che impedisca le distorsioni e gli abusi.

Altro di buono io non vedo.

*pietro.ferrari@cgil.brescia.it*

[1] Infelice “sensibilità” delle Regioni. Eppure per i dirigenti non si poteva porre concretamente il problema dei costi per la formazione; inoltre, per essi, nell'Accordo ex art. 37 già era previsto l'utilizzo anche esclusivo della modalità *e-learning*. Sembra, piuttosto, esser stata posta -e subita- una questione di principio.

[2] Lo recitava il testo del 20 marzo: “Ne discende che il datore di lavoro che richiama -come l'art. 37, comma 12, del d.lgs. 81/08 gli impone- la collaborazione di tali organismi..”; il verbo, a carattere imperativo, scompare del tutto nella formulazione del 25 luglio 2012.

[3] “Di consulenza alle imprese” è tolto nella formulazione del 25 luglio 2012.

[4] Ma l'Accordo del 21 dicembre poneva miglior determinazione usando il termine “indicazioni”.

[5] In realtà potrebbe essere all'opera una tettonica di assestamento nella direzione del riconoscimento delle funzioni attribuite ai soli organismi paritetici in materia di SSL. La circolare n. 13 del 5 giugno 2012 “nozione

organismi paritetici nel settore edile – soggetti legittimati all'attività formativa" pur perseverando nel <guazzabuglio semantico> tra organismi paritetici, enti bilaterali, organismi bilaterali (sino all'aberrante "eventuali altri enti bilaterali.. non possono definirsi organismi paritetici..") in realtà utilizza -un po' goffamente- il qualificativo <bilaterale> per indicare l'ambito partecipativo in materia di SSL, ex art. 2.

[6] L'Accordo del 21 dicembre 2011 decideva che "delle relative indicazioni occorre tener conto.."

[7] E però, fuor di ironia, è certo che l'organo di vigilanza non dovrà tener conto di tale disposizione, ponendosi essa in contrasto con la norma primaria come rappresentata dall'art. 37, comma 12.

[8] manca la sanzione, sostengono tutti quegli ormai francamente ostinati che mai si sono curati di andare a vedere quante violazioni agli obblighi non risultano sanzionate nell'81/08. E che poi, invece, come dimostra l'attività degli organi di vigilanza, vengono sanzionate sulla base dei combinati disposti.

[9] Tale periodo non era infatti presente nella versione del 20 marzo 2012.

[10] La cosa migliore sarebbe stata mettere il punto dopo "da altri soggetti", e lì fermarsi; oppure ci si poteva intorcigliare in locuzioni del tipo: il quale "accreditamento", quand'anche venisse concesso, non avrebbe, perciò, alcuna rilevanza etc.; tale eventuale "accreditamento", quindi, non non ha alcuna rilevanza relativamente al rispetto etc.; che almeno avrebbero dato senso al periodo.

[11] Il procedimento logico-giuridico porta a ritenere che la <potestà decidente> sia realizzata -"per consentire.. di poter usufruire.." - dal possesso dell'attestato; la consegna di quest'ultimo, dunque, non potrà che risultare obbligatoria.

[12] L'erogazione di formazione obbligatoria da parte dei Fondi (tramite bandi) lascia ancora irrisolti, a mio avviso, seri problemi anche di carattere costituzionale; per contro, sembra consolidarsi come processo efficace (fatta, come sempre, la tara) nella protezione di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

**NOTA INFORMATIVA Unionformatori** elaborata e pubblicata in data 14 giugno 2012, il tema è l' Obbligo di Collaborazione con gli Enti Bilaterali e/o Organismi Paritetici di cui alla Circolare 13 del 05 giugno 2012 – emessa dalla Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del lavoro.

Abbiamo letto con la dovuta attenzione la "Circolare 13 del 05 giugno 2012 – emessa dalla Direzione Generale per l'attività Ispettiva - Ministero del lavoro" e, riteniamo che dalla stessa emergano più dubbi e perplessità, che certezze .

Ovviamente non è nostra intenzione contestare il concetto di collaborazione con gli Enti Bilaterali e/o Organismi Paritetici, che noi riteniamo corretto e coerente ..., ma reputiamo opportuno rilevare, "visto che siamo in democrazia", che non ci sembra totalmente chiarificatrice l'impostazione data dalla Direzione Generale per la attività Ispettiva, nella circolare sopra richiamata.

Pertanto, ci limiteremo solo a segnalare alcuni aspetti che, non solo "potrebbero" essere ritenuti in contrasto con la normativa vigente applicabile, ma se non interpretati in modo corretto con le distinzioni caso per caso, potrebbero far scaturire diversi contenziosi in sede amministrativa. ...

... Per quanto riguarda gli Enti Bilaterali ed il loro funzionamento, si rileva che in base alla normativa vigente, i comitati paritetici e gli enti bilaterali sono espressione dell'autonomia contrattuale e, pertanto, non necessitano di alcun accreditamento da parte del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.

I primi dubbi emergono dall'oggetto della Circolare che cita : "nozione organismi paritetici nel settore edile – soggetti legittimati alla formazione".

Mentre nel primo capoverso della stessa circolare si cita testualmente: "Continuano a pervenire a questa Direzione numerose richieste di chiarimento, in particolare da parte del personale ispettivo, in ordine alle problematiche della formazione dei lavoratori nel settore edile e specificamente in relazione al coinvolgimento nell'attività formativa degli "organismi paritetici" di cui all'art. 2, lett. ee) del D.lgs n.81/2008".

Oltre alla evidente discrasia tra l'oggetto ed il Testo, la Nota riportata all'interno dell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (Rep. Atti 221/esr), parla di richiesta di Collaborazione e non di coinvolgimento, per il quale non vi è alcun obbligo specifico, poiché si afferma di attività formativa a carico del Datore di Lavoro.

Questo aspetto risulta importante sotto il profilo del possibile contenzioso in sede amministrativa, a seguito di contestazioni proposte da organi ispettivi, come vedremo in seguito.

Pertanto, dalle indicazioni poste all'interno della circolare, non è specificato in modo chiaro ed inequivocabile quale sia l'argomento, visto che si passa dal concetto di collaborazione (rappresentatività) al concetto di formazione (si presume diretta).

Si rileva che, un conto è parlare di formazione art. 37 e di possibile collaborazione, ed un conto è parlare di formazione specifica, dove, ad esempio, in applicazione all'Accordo Stato Regioni del 22 febbraio 2012, gli Enti Bilaterali non sono gli unici soggetti identificati quali formatori e, di fatto,



anche nel settore dell'edilizia non sono gli unici soggetti deputati alla formazione. Tra l'altro, per la formazione art. 73 non è prevista la Collaborazione con gli Enti Bilaterali.

Partendo dal Presupposto che la "COLLABORAZIONE" con gli Enti Bilaterali e/o gli Organismi Paritetici, risulta prevista (allo stato attuale) solo dall'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (Rep. Atti 221/esr), partiamo da quest'ultimo per analizzare quelli che, secondo noi, sono solo alcuni degli aspetti problematici riscontrati.

L'Accordo Stato Regioni richiamato è stato emanato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 37 comma 2 del D.lgs 81/08 e s.m.i. che cita: "La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo".

Da quanto indicato nell'Accordo richiamato, si evince che tale accordo, con tutti i distinguo inerenti la formazione dei preposti e dirigenti, con richiami specifici al comma 7 e 7-bis dell'articolo 37, rimanda agli obblighi formativi di cui al comma 1 che cita testualmente: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda."

Pertanto quando parliamo di collaborazione con Enti Bilaterali e/o Organismi Paritetici, parliamo della formazione datoriale indicata all'art. 37, comma 1, del D.lgs 81/08 e s.m.i. e non di altro.

Nell'Accordo Stato Regioni richiamato, vi è solo una Nota che definisce la Collaborazione con gli Enti Bilaterali e/o gli Organismi Paritetici, che cita testualmente: in coerenza con le previsioni di cui all'art. 37, comma 12, del D.lgs 81/08, i corsi di formazione per i lavoratori vanno realizzati previa richiesta di collaborazione agli Enti Bilaterali, quali definiti dall'art. 2, comma 1, lettera h, del D.lgs 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni e agli organismi paritetici, così come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.lgs 81/08, ove esistenti sia nel territorio che nel settore ove opera l'azienda. In mancanza il datore di lavoro procede alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione. Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'ente bilaterale o dall'organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici. Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'ente bilaterale o dall'organismo paritetico entro 15 giorni dal suo invio, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione."

Come si può notare si parla di Collaborazione e non di coinvolgimento (ad esempio nelle docenze....!!!!!!); si discute di relative indicazioni e non di vincoli formativi, oltrechè di riscontro nei 15 giorni dall'invio e non dalla ricezione!!!

Ma di contro, nell'Accordo Stato Regioni, si citano i requisiti dei docenti, l'organizzazione della formazione, la metodologia di insegnamento ed apprendimento che, questi sì, hanno un effettivo valore vincolante per il datore di lavoro, ai fini del rispetto di quanto indicato all'art. 37, comma 1, del D.lgs 81/08 e s.m.i. .

Un aspetto non secondario, che vale anche per il settore edile, è il ruolo del DATORE DI LAVORO il quale può essere anche il soggetto organizzatore del corso!!!

Tralasciando, per un momento, la questione della cosiddetta "massima rappresentatività" e dei parametri utilizzati per la definizione della stessa e di come la stessa possa e debba essere dimostrata, è opportuno rilevare come gli Enti Bilaterali e/o gli Organismi Paritetici, non siano gli unici soggetti formatori.

Infatti, tra i soggetti formatori (richiamati anche dall'Accordo Stato Regioni del 22 febbraio 2012) vi sono le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici.

Giustappunto, per le Associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori non è indicato alcun requisito legato alla presunta massima rappresentatività (come invece indicato per gli OPT nel D.lgs 81/08 e s.m.i.).

Pertanto, per le Associazioni sindacali dei datori di lavoro, così come per i lavoratori, gli Obblighi di rappresentanza previsti negli Statuti ed i CCNL firmati, indipendentemente dal numero degli iscritti, sono requisiti utili a dimostrare la legittimità degli stessi, poiché, specie per i sindacati dei lavoratori, argomentiamo di diritti stabiliti dalla Costituzione.

Giusto per dovere di cronaca, ricordiamo che l'art. 32 comma 4 del D.lgs 81/08 e s.m.i. cita testualmente : "I corsi di formazione di cui al comma 2 sono organizzati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'ISPESL, dall'INAIL, o dall'IPSEMA per

la parte di relativa competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici, nonché dai soggetti di cui al punto 4 dell'accordo di cui al comma 2 nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità ivi previste. Ulteriori soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano".

Inoltre, se volessimo operare per analogia, in conformità di quanto indicato all'art. 98 c. 2 del D.lgs 81/08 e s.m.i. (Formazione per Coordinatori Sicurezza Cantieri), anche in questo caso si parla di "associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori o dagli organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia", dove il termine più rappresentativo non viene ovviamente indicato.

Inoltre, per quanto riguarda ad esempio la rappresentatività dei sindacati dei lavoratori, i precedenti concetti di rappresentatività territoriale risultano superati. Infatti per semplicità e comodità si cita la Sentenza della Cassazione – sez. Lavoro - n. 520 del 11 gennaio 2008, relativa a Condotta antisindacale – Procedimento ex art. 28 Stat. lav. – Legittimazione attiva – Carattere nazionale del sindacato, da dove emerge che "Al fine del riconoscimento del carattere «nazionale» dell'associazione sindacale – richiesto per legittimare, a fronte di condotte lesive dei diritti sindacali, l'azione per repressione della condotta antisindacale ex articolo 28 Stat. lav. – assume rilievo, più che la diffusione della articolazione territoriale delle strutture dell'associazione, la capacità di contrarre con la parte datoriale accordi o contratti collettivi che trovano applicazione in tutto il territorio nazionale e che non possono che essere, a loro volta, espressione di una forza e capacità negoziale comprovanti un generale e diffuso collegamento del sindacato con il contesto socio-economico dell'intero paese".

Ritornando ai concetti e rilievi sopra esposti, la casistica legata alle possibili formulazioni dei percorsi formativi si allarga in modo evidente.

Vi può essere il caso del datore di lavoro che, pur rispettando tutti i dettami dell'Accordo Stato Regioni, organizza la formazione in proprio e di conseguenza, non essendo iscritto ad alcuna organizzazione datoriale di rappresentanza, dovrebbe rivolgersi all'Ente Bilaterale "rappresentativo". Ma, anche in questo caso vi potrebbe essere la variabile di un dipendente che oltre ad essere RLS eletto, risulta pure rappresentante sindacale iscritto ad un sindacato che non rientra tra quelli indicati dalla Circolare richiamata?!!

Mentre vi potrebbe essere il caso, ormai frequente, di datori di lavoro iscritti ad altre Associazioni sindacali dei datori di lavoro, che potrebbero essere parti costituenti di altri Enti Bilaterali e, che per Statuto devono tutelare gli interessi dei propri iscritti nelle opportune sedi.

Ovviamente, non vogliamo andare oltre nella casistica, poiché abbiamo già simulato molti possibili casi, specie nel settore dell'edilizia, legati alla tipicità dello stesso.

Tralasciamo volontariamente gli aspetti legati ai CCNL applicati dalle aziende, poiché, anche in quel caso, vi sono diverse situazioni applicate ed applicabili e, non è questa la sede adatta per discutere dell'argomento.

In ultima analisi, ma per questo non meno importante, non ci è chiaro come si dovrebbero comportare gli Organi di Vigilanza di fronte ad un Datore di lavoro che dimostri come la formazione di cui all'art. 37, comma 1 del D.lgs 81/08 e s.m.i., sia stata erogata secondo le previsioni di cui all'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011, rispetti i contenuti previsti, sia effettuata da formatori qualificati, rispetti la metodologia di insegnamento ed il modello organizzativo, ma non evidenzia la Collaborazione con i soli soggetti indicati dalla Circolare n. 13.

Infatti, di fronte a una dimostrazione effettiva e documentata di quanto sopra esposto, di fatto!! non sarebbe possibile applicare le sanzioni previste per la violazione di cui al comma 1 dell'art. 37 (Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro il datore di lavoro - dirigente), poiché la sanzione, riguarda la mancata formazione e non la mancata presunta collaborazione.

Pur ritenendo la collaborazione con gli Enti Bilaterali corretta, dove gli stessi sono presenti, se da questi ultimi applicata in modo sereno, obiettivo e non di parte, bisogna rilevare che, già per la formazione degli RLS – art. 37 c. 12 – il legislatore, in caso di mancata collaborazione nulla aveva previsto, sia in termini di sanzione che in termini di Validità della formazione.

Lo stesso si può dire in merito a quanto previsto dagli Accordi Stato Regioni, che evidentemente, per loro natura difficilmente possono far emergere nuove e diverse possibili sanzioni rispetto a quelle previste dalla Legislazione Vigente.

Come potrebbe inoltre, essere contestata una formazione condivisa tra il datore di lavoro, il RSPP e il RLS regolarmente eletto o presente quale RLST, viste le prerogative definite dall'art. 50, comma 1, paragrafo d) del D.lgs 81/08 e s.m.i. (è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37). ...



*In Libreria*

Disponibile on line e su cartaceo:

**[Rapporti ISTISAN n. 12/19. Luglio-settembre 2012.](#)**

Il numero è dedicato al **Corso di gestione del personale, qualità della vita di lavoro, e stress lavoro-correlato**; realizzato presso l'Istituto Superiore di Sanità a Roma nel giugno 2011.

Curato da F.P. Arcuri e S. Cacioli, contiene:

Cinzia Ciacia - Gestione dello stress organizzativo;

Lucilla Livigni, Andrea Magrini, Carmela Monteleone, Antonio Bergamaschi – Valutazione dello stress lavoro-correlato: modelli teorici e riflessioni sulla norma vigente;

Felice Paolo Arcuri – Un modello operativo per la valutazione dello stress lavoro-correlato;

Paolo Gentile – Un termometro per misurare la febbre nelle organizzazioni;

Emilio De Pascali, Simona Cera – Un modello di ricerca-intervento per la valutazione dei rischi psicosociali presso l'Azienda Sanitaria Locale di Lecce;

Angelo Sacco – Il medico competente e la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato;

Giuseppe Di Loreto, Gloria Felicioli – Problematiche inerenti i lavoratori ad alta scolarizzazione con disabilità in realtà organizzative complesse;

Claudio Venturato – Normativa in materia di rischi psicosociali e sua genesi in rapporto alle figure di danno biologico e di danno esistenziale;

Maurizio Pasquali, Francesca La Rosa – La strategia dell'Istituto Superiore di Sanità per la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato.

---

. Prossima uscita in libreria il nuovo volume della  
**Collana Ergonomia, salute e sicurezza**



Paolo Gentile  
**La fabbrica e l'accademia**  
Lezioni di ergonomia  
Edizioni Palinsesto

distribuito da S3-Opus e dalle edizioni Palinsesto

Informazioni e prenotazioni

fax: 06.45498463 - e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com)

a cura della Proserin S.r.l.

## [Vademecum per le aziende sulla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro – D.lgs.81/2008](#)

Breve guida per il datore di lavoro sugli adempimenti per ottemperare alla normativa vigente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Luigi Cortis, Luca Rossi  
con la collaborazione di Davide Geoffrey Svampa

### **Guida dell'ISPESL**

### [Per l'esecuzione in sicurezza degli scavi](#)

D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Supplemento di Prevenzione Oggi numero 4 anno 2008

## **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.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)