



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.

In attesa del seminario del 24 gennaio.

Il 31 dicembre saranno due anni dall'avviamento dell'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato. Nella lettera circolare del 18 novembre 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ci ha fornito le indicazioni metodologiche per realizzare tale valutazione (livello minimo di attuazione dell'obbligo). Credo che da quelle indicazioni si debba necessariamente partire, magari per individuarne i punti deboli e proporre, in base alle esperienze maturate in questi due anni, possibili integrazioni e correzioni.

La Commissione consultiva nella circolare del 18 novembre 2010 afferma che allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia indicata e per valutare l'opportunità di integrazioni provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla approvazione delle indicazioni metodologiche fornite, a seguito del monitoraggio sulle attività realizzate (ad oggi non abbiamo ancora indicazioni su tale relazione integrativa e sul monitoraggio effettuato). La valutazione del rischio stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro (artt.15-18 del D.Lgs.81/08) avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (art.29 del D.Lgs.81/2008). Nell'esperienza quotidiana, sappiamo che per effettuare la valutazione dei rischi, si ricorre spesso a consulenti con diverse professionalità (Medici del lavoro, sociologi, psicologi, ingegneri, ecc.) che debbono tuttavia seguire le indicazioni metodologiche formulate dalla Commissione consultiva (art. 28, commi 1 e 1-bis del D.Lgs. 81/2008).

La valutazione dei rischi in generale e quella dello stress lavoro-correlato in particolare, necessita di diversi punti di vista (interdisciplinarietà), ma ciò da cui non può prescindere è il coinvolgimento dei lavoratori (cosa che oggi può avvenire seguendo le indicazioni della Commissione consultiva). Tutti gli strumenti per la valutazione dovrebbero

prevedere modalità di partecipazione dei lavoratori alla valutazione. Questa è la prima indicazione che ci sentiamo di dare alla Commissione consultiva e vorremmo porre all'attenzione di tutti gli amici che parteciperanno al seminario del 24 gennaio 2013.

Un tentativo di correzione viene dal Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro che detta le "indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali". Con queste indicazioni pubblicate in forma di FAQ, che hanno l'obiettivo dichiarato di fornire risposte puntuali e sintetiche ai numerosi interrogativi che sono sorti in relazione all'attuazione pratica delle indicazioni della Commissione consultiva, si tenta di recuperare concetti già contenuti nel documento (del Coordinamento Tecnico Interregionale) del marzo 2010 che la circolare 18 novembre 2010 aveva messo in secondo piano, allo scopo (a mio parere) di semplificare gli adempimenti per le aziende ed avviare l'esperienza della valutazione dello stress lavoro-correlato.

Ci dice il Comitato Tecnico Interregionale che dopo l'emanazione delle indicazioni della circolare 18 novembre, "vi è stato un acceso dibattito sulla validità dell'approccio valutativo proposto, che non prevede obbligatoriamente la raccolta della percezione soggettiva da parte dei lavoratori". Osservando che "in realtà metodiche di valutazione dello stress lavoro correlato di tipo oggettivo o più correttamente definite osservazionali sono sempre esistite e la loro validità scientifica non è mai stata messa in discussione. Si tratta di metodi che prendono in esame fenomeni quali assenteismo, infortuni, turnover, misurano i carichi di lavoro, analizzano le caratteristiche dell'organizzazione del lavoro, ecc. Generalmente sono metodi altamente specifici nell'individuare il tipo di carenze di un'organizzazione del lavoro deficitaria e suggerire possibili soluzioni mirate, ma possono a volte risultare meno sensibili dei metodi soggettivi, se descrivono l'organizzazione del lavoro come è formalmente e non come è percepita dai lavoratori.

Paolo Gentile

Roma - 24 Gennaio 2013

SEMINARIO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO:

Verifica della metodologia di Valutazione dello stress lavoro-correlato

a due anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione

In occasione della presentazione delle nuove collane Ergonomia, Salute e Sicurezza, delle Edizioni Palinsesto, si analizzeranno le esperienze di valutazione effettuate e le caratteristiche dei diversi strumenti insieme agli autori delle Edizioni Palinsesto.

La partecipazione è gratuita, ma è obbligatoria la prenotazione.

Per informazioni e prenotazioni

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

Insieme alla prenotazione della partecipazione è possibile ordinare i volumi delle Edizioni Palinsesto che verranno forniti con lo sconto del 20% a coloro che lo hanno ordinato in occasione del seminario:

- **A.Sacco, F.P. Arcuri (a cura di), "ergonomia nel lavoro che cambia"**

(costo di copertina E. 15,00 – prezzo speciale seminario scontato E. 12,00);

- **F.P.Arcuri, C.Ciaccia, P.Gentile, S.Laureti, "manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione dello stress lavoro-correlato"**

(costo di copertina edizione senza CD E. 12,50 – prezzo speciale seminario scontato E. 10,00);

- **Paolo Gentile, "La fabbrica e l'accademia (Lezioni di ergonomia)"**

(costo di copertina E. 12,50 – prezzo speciale seminario scontato E. 10,00).

Prezzo cumulativo per l'acquisto dei tre volumi E. 30,00.

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20122401](#)

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS N.17/2012: Rischio, dolo eventuale e sicurezza lavoro, note da caso Thyssen. Di Gabriele Marra.

Da www.amblav.it

[Rep. n. 20122402](#)

Regione Lombardia: CAMPI ELETTRICITÀ IN SANITÀ', pubblicate le LINEE di INDIRIZZO sulla salute e sicurezza in caso di esposizione sul lavoro.

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20122403](#)

Conciliazione vita lavoro, intesa dalla Conferenza Stato Regioni.

Da extra.suva.ch

[Rep. n. 20122404](#)

Legenda per la manutenzione in sicurezza degli impianti.

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20122405](#)

MIN. LAV.: INTERPELLO: Valutazione del Rischio Stress lavoro correlato.

Da gimle.fsm.it

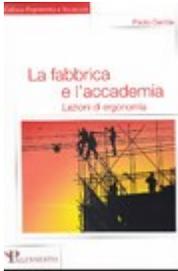
[Rep. n. 20122406](#)

Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro. Di Nicola Magnavita.

Da gimle.fsm.it

[Rep. n. 20122407](#)

Valutazione del rischio chimico in edilizia: principi e criticità. Di M. Manno.



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

La fabbrica e l'accademia

Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com, fax: 06 45498463 - tel.0669190426

NOTE E AVVERTENZE

[a cura di Paolo Gentile](#)



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

Proseguiamo la pubblicazione di documenti riguardanti il rapporto tra manutenzione e sicurezza, in preparazione del Convegno on line, promosso dal Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro. I lettori sono invitati a partecipare inviando materiali per la pubblicazione a info@rs-ergonomia.com

Lo sviluppo delle politiche di manutenzione nella prospettiva storica.

Si possono distinguere diversi approcci generali, o politiche che riguardano le attività di manutenzione. Ciascuno di questi approcci è legato a specifiche realtà produttive che fanno riferimento ai diversi momenti di sviluppo della società industriale, abbiamo già accennato a come la forma più arcaica di manutenzione, la manutenzione di emergenza o a rottura sia legata agli albori dello sviluppo industriale e dello scientific management.

Oggi la manutenzione a guasto avvenuto è tipico di aziende dove le macchine hanno automatismi modesti, sono poche, e i processi discontinui. Consiste nell'intervento a posteriori sul guasto, quando questo si è già verificato.

Lo sviluppo degli impianti industriali grazie anche alle forme organizzative introdotte nel novecento con il Taylorismo e il Fordismo prima, e successivamente con le nuove forme di organizzazione suggerite dalla scuola delle Human relation pongono la necessità di modificare gli approcci manutentivi ed il passaggio a forme di manutenzione preventiva.

La manutenzione preventiva a tempo o "hard time", è tipica di aziende dove è necessario realizzare obiettivi qualitativi e di sicurezza, con alti costi ed una logica di ore di funzionamento prefissate secondo dati storici; si tratta in questo caso di effettuare a scadenze predeterminate la revisione completa delle macchine e degli impianti e la sostituzione di parti ritenute critiche. Lo scopo è di garantire una affidabilità elevata, prevenendo il rischio di indisponibilità di macchine e impianti.

Altra forma di manutenzione preventiva è la predittiva o "on condition", dove è necessario valutare lo stato del macchinario per poter intervenire nel momento di assoluta necessità; si tratta di predisporre un sistema di ispezioni e controlli sulle macchine, che consentano di fare diagnosi precoci che possono prevenire il guasto. E' una politica preventiva generalmente meno costosa di quella preventiva a tempo. Può essere così descritta: "Il personale tecnico effettua

giornalmente (o comunque con periodicità prefissata) dei controlli sulle macchine secondo percorsi e programmi ben definiti. Il tecnico rileva un insieme di dati relativi alle macchine lungo il percorso seguito e svolge una prima diagnosi macroscopica di eventuali criticità. Se i rilievi quotidiani suonano come un allarme, o suggeriscono la presenza di un malfunzionamento si richiede l'intervento tecnico".

Possono essere utilizzati come occasione di ispezione anche gli interventi per lubrificazioni, pulizie degli impianti od altre attività per le quali necessiti un periodico accesso sulle componenti da ispezionare; componenti sulle quali si possono effettuare controlli visivi, acustici o con particolari strumenti per la rilevazione di vibrazioni od altri parametri.

Una terza forma di manutenzione preventiva è detta opportunistica, consiste nel cogliere il momento di disponibilità del macchinario per intervenire. Non si tratta in questo caso né di subire passivamente il guasto, né di volerlo prevenire in base ad una presunta o reale conoscenza dello stato del macchinario ma piuttosto di pianificare gli interventi ispettivi e di sostituzione nei periodi previsti, di fermata degli impianti.

Mentre in questi ultimi 40 anni, venivano scattate le quattro istantanee da cui abbiamo detto voler far derivare la visione della cultura manutentiva che stiamo presentando, abbiamo assistito ad una rivoluzione.

Nel 1972 quando fu pubblicato "I limiti dello sviluppo" (la nostra prima istantanea), io ed i miei compagni di scuola conoscevamo (forse) a mala pena cosa era un computer.

Nel 1973 Daniel Bell dava alle stampe "The Coming of Post-Industrial Society" dove analizzava come le società moderne, giunte al culmine dell'industrializzazione, concentravano sforzi, capitali e forza lavoro nella produzione di servizi immateriali anziché di beni tradizionali, Bell chiamava quella allora in nuce "l'economia dell'informazione", ma solo verso la fine degli anni '70 la tecnologia era giunta a un punto tale da consentire una svolta: la creazione di un computer personale, con costi accessibili. Ovviamente mentre nella nostra vita quotidiana, apparentemente, tutto procedeva come prima, nei laboratori di ricerca già si sperimentavano le tecnologie che avrebbero rivoluzionato il lavoro e la vita quotidiana negli anni a venire.

A metà degli anni ottanta ho acquistato il mio primo personal computer: un Commodore 128.

In quegli anni sperimentavo insieme ad altri colleghi il videotel un sistema che permetteva di inviare messaggi utilizzando la linea telefonica con una tastiera collegata ad un video monocromatico da 9 pollici; solo successivamente si affermerà l'utilizzo delle e-mail che diverranno nel corso degli anni 90 popolari grazie alla diffusione raggiunta da Internet.

La rivoluzione informatica, guidata dalla corsa alla conquista dello spazio e dalla ricerca militare, ha cambiato in questi 40 anni la nostra vita quotidiana con una velocità che non ha precedenti e reso necessarie e possibili nuove forme di organizzazione del lavoro e lo sviluppo di nuove modalità di manutenzione.

Un affinamento della manutenzione on condition è la manutenzione "condition monitoring". Essa si attua generalmente attraverso sensori applicati nelle zone da controllare, in grado di rilevare, registrare e diffondere in tempo reale, con l'ausilio del computer, i dati che si è deciso di tenere sotto controllo, di effettuare autodiagnosi e rilevare componenti eventualmente guasti. Telecamere che possono ispezionare impianti controllati a distanza. Questo approccio, "può definirsi come l'attuazione di una costante sorveglianza, realizzata attraverso differenti tecniche e che persegue due obiettivi: garantire sicurezza ed efficienza del complesso e raccogliere informazioni per pianificare la gestione degli interventi di manutenzione e revisione".

Le nuove tecnologie informatiche e telematiche permettono di utilizzare tecniche di telelavoro anche nelle attività manutentive: le macchine comandate da programmi informatici possono essere collegate in rete, controllate effettuare diagnosi e riparate a distanza, senza la necessità dell'intervento diretto del manutentore, o con necessità ridotte di intervento umano. Maggiore è il livello di automazione degli impianti maggiore importanza acquista l'informazione che diventa una vera e propria risorsa strategica.

Proviamo ad immaginare il valore aggiunto che può avere un impianto che permetta di acquisire tutte le informazioni sulle anomalie di funzionamento riscontrate e le loro cause, sui guasti ed i relativi tempi di fermata degli impianti, sugli interventi manutentivi ricevuti, e sia in grado di rendere su richiesta queste informazioni elaborate secondo le esigenze dell'utilizzatore. Proviamo ad immaginare che queste informazioni non vengano raccolte per ciascun impianto separatamente, ma dalla casa produttrice contemporaneamente su tutti gli impianti collocati sul mercato, messi in rete, con un data base costruito in modo che possa essere implementato e interrogato da tutti coloro che quell'impianto hanno acquistato.

Una tale quantità di dati disponibili permette di conoscere le variabili terotecnologiche che più delle altre incidono sul life cycle cost, essenziale per valutare al momento dell'investimento: affidabilità e manutenibilità di un impianto; oltre a permettere uno straordinario supporto al lavoro del manutentore e dell'operatore addetto all'impianto.



Approfondendo... sul web

Da www.puntosicuro.it

Infortuni sul lavoro: il D.Lgs. 231 non viola la Costituzione. Di Anna Guardavilla.

Con l'ordinanza 8 marzo 2012, il Giudice per le Indagini Preliminari del Tribunale di Milano si è pronunciato su un'eccezione di illegittimità costituzionale degli articoli 5 e 25-septies D.Lgs. n. 231 del 2001 per presunta violazione - esclusa dal Giudice - degli artt. 24 commi 1 e 2 Cost. (che sanciscono rispettivamente il diritto di ciascuno di poter agire in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi e il diritto di difesa quale diritto inviolabile) e dell'art. 25 comma 2 Cost. (secondo cui nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso).

In particolare, le norme "incriminate" su cui si è appuntata l'eccezione di illegittimità costituzionale sono:

l'art. 5 del D.Lgs. 231/01, che prevede che "l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione

dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"

e l'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01 ("Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro") che, inserito all'interno dell'elenco dei c.d. "reati presupposto", fonda e legittima l'applicazione della responsabilità amministrativa della persona giuridica - laddove ne ricorrano i presupposti - nei casi in cui siano stati commessi da parte della persona fisica reati di salute e sicurezza (quelli tassativamente previsti dalla norma; sul concetto di tassatività dei reati presupposto si veda Cass. Pen. 22 settembre 2011 n. 34476). ... [continua a leggere.](#)



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

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

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

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina del volume escluso il CD per la raccolta dei dati da elaborare E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto ed informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com, fax: 06 45498463 - tel.0669190426

Da osha.europa.eu

Partecipazione dei lavoratori alla salute e alla sicurezza.

La partecipazione dei lavoratori costituisce una parte importante della gestione della salute e della sicurezza. I dirigenti non hanno soluzioni per tutti i problemi legati alla salute e alla sicurezza, mentre i lavoratori e i loro rappresentanti possiedono esperienze e conoscenze approfondite riguardanti il modo in cui viene svolto il lavoro e le sue conseguenze su di essi. Pertanto è necessario che dirigenti e lavoratori collaborino strettamente per trovare soluzioni congiunte a problemi comuni.

Per i datori di lavoro questo significa ricevere aiuto nell'individuare problemi effettivi e nel cercare le soluzioni giuste, nonché disporre di una forza lavoro motivata. Per i lavoratori, invece, significa prevenire eventuali infortuni di lavoro.

Secondo quanto previsto dalla legge, i lavoratori devono essere informati, istruiti,

formati e consultati su questioni riguardanti la salute e la sicurezza. La piena partecipazione non si limita alla consultazione, ma prevede che i lavoratori e i loro rappresentanti siano coinvolti anche nei processi decisionali. La partecipazione dei lavoratori alla salute e alla sicurezza è un semplice processo bidirezionale in cui datori di lavoro e lavoratori/rappresentanti dei lavoratori:

si confrontano	prestano ascolto reciproco alle loro preoccupazioni
confidano gli uni negli altri e mostrano un rispetto reciproco	affrontano le questioni in modo tempestivo
considerano l'opinione di tutti	adottano decisioni congiuntamente
ricercano e condividono pareri e informazioni	

[SEGUE sul sito osha.europa.eu](http://osha.europa.eu)

Da www.quotidianosicurezza.it

Malattie professionali, i dati del VI Rapporto MALPROF.

Di Corrado De Paolis
Sono stati presentati da INAIL Ricerca ... i dati del biennio 2009-2010 del progetto di sorveglianza sulle malattie professionali MALPROF. ...

I dati registrati ed elaborati dal sistema provengono dalle segnalazioni dei servizi di prevenzione delle ASL delle Regioni che fino a questo momento hanno aderito al programma. ... riguardano quattordici Regioni. ...

Tra le tipologie di malattia più segnalate, nel 2009 al primo posto la sordità da rumore (39,93%), poi le malattie muscoloscheletriche con escluse le malattie del rachide (16,16%) quindi le malattie del rachide (15,05%), la sindrome del tunnel carpale (9,11%), tumori maligni pleura e peritoneo (3,70%). Nel 2010 sordità da rumore 31,73%, malattie muscolo scheletriche 20,87%, rachide 17,35%, tunnel carpale 11,31%, tumori pleura e peritoneo 11,31%.

Tra le nazionalità, "la percentuale delle segnalazioni di lavoratori italiani si attesta al 91% nel 2010, al 6,82 % per i lavoratori stranieri, di cui 71 sono di origine romena (0,51% del totale), 67 marocchini (0,49%) e 67 albanesi (0,49%). Nell'1,85% dei casi la nazionalità non è specificata. La distribuzione relativa alle nazionalità degli stranieri colpiti da malattie professionali è pressoché analoga per il 2009 sia quantitativamente (pari al 6,84 % del totale), che qualitativamente per le specifiche nazionalità di origine (Romania, Marocco, Albania)".

Per quanto riguarda gli esiti di positività successivi alle segnalazioni, la percentuale di nesi positiviti tra malattia e attività lavorativa nel 2009 è stata pari al 75,09%, il 78,8% nel 2010. Suddivisi in questo modo:

"Sordità da rumore con 4378 casi segnalati di cui il 79,26% con nesso causale positivo per il 2010, mentre 5222 casi segnalati di cui il 74,26% con nesso causale positivo per il 2009;

Malattie muscoloscheletriche (escluse malattie del rachide) con 2880 casi segnalati di cui 79,38% con nesso causale positivo per il 2010, mentre 2113 casi segnalati di cui 79,7% con nesso causale positivo per il 2009;

Malattie del rachide con 2394 casi segnalati di cui l'80,49% con nesso causale positivo per il 2010, mentre 1969 casi segnalati di cui il 77,45% con nesso causale positivo per il 2009;

Sindrome tunnel carpale con 1560 casi segnalati di cui il 79,74% con nesso causale positivo per il 2010, mentre 1191 casi segnalati di cui il 77,92% con nesso causale positivo per il 2009.

Per quanto riguarda i settori infine. Nel 2009 la percentuale maggiore di casi segnalati con nesso positivo riguarda le costruzioni (16,89 %) seguito dalla fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, escluse macchine e impianti (16,89%). Nel 2010 costruzioni 13,47% e fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, escluse macchine e impianti 7,54%.

In ultimo le fonti. Il più alto numero di segnalazioni è arrivato al sistema sia nel 2009 che nel 2010 da Medici Competenti d'azienda, rispettivamente 38,3% e 33,6%, seguiti da INAIL 19,1% e 19,4% e patronati 16,5% e 19%.

Da www.rassegna.it

[Sicurezza sul lavoro: in attesa di una banca dati sul rischio.](#)

Sulla sicurezza sul lavoro "L'Italia ha una buona normativa sulla sicurezza sul lavoro", una normativa "all'avanguardia", racchiusa nel testo unico del 2008. Lo ha detto il ministro del Lavoro, Elsa Fornero, in un video messaggio inviato in occasione della V edizione della settimana internazionale della salute e sicurezza promosso dall'Enel. "Il Governo - ha aggiunto Fornero - è impegnato ad approvare tutti gli adempimenti normativi che ancora mancano

per renderlo operativo molto presto. Prima fra questi una banca dati per la mappatura del rischio. La conoscenza del rischio, infatti, è fondamentale per prevenire e aumentare la maggiore tutela dei lavoratori".

"Sappiamo che gli incidenti nei luoghi di lavoro mostrano un trend decrescente ma questo non è sufficiente. Dobbiamo avviare un percorso di prevenzione e di diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro", ha detto ancora il ministro che ha poi parlato di "situazioni produttive che faticano ad adeguarsi" e sulle quali "dobbiamo concentrare i nostri sforzi".

[Segue su rassegna.it](#)

Da www.studiocataldi.it

[Stress da superlavoro e principio di ragionevolezza.](#)

Spesso la dottrina e più segnatamente la giurisprudenza si sono ritrovate a dirimere conflitti sorti tra diritti ed interessi pubblici e privati di eguale importanza, degni di pari tutela da parte dell'ordinamento. In un caso recente la Corte di Cassazione Civile, con la Sentenza 18211 del 2012, è stata chiamata a pronunciarsi circa il conflitto sorto tra l'interesse del datore di lavoro ad ottenere la prestazione, a determinate condizioni, da parte del lavoratore subordinato ed il diritto alla salute di cui ogni persona è titolare (il diritto alla salute è sancito a livello costituzionale all'art.

32). Nel caso di specie i soggetti contrapposti sono da una parte un'azienda operante nel settore dei servizi di sorveglianza privata e dall'altra un dipendente dell'azienda assunto con la mansione di portiere notturno.

Quest'ultimo soggetto, in pendenza di rapporto di subordinazione e proprio a causa dei logoranti ritmi di lavoro sostenuti, ha finito con lo sviluppare una sindrome ansioso depressiva. In corso di giudizio è sorto ed accertato il nesso causale tra la patologia clinicamente riscontrata e le modalità di lavoro attraverso le quali il dipendente prestava la propria opera, sottoposto com'era a condizioni fisiche e psicologiche decisamente insostenibili.

La Corte di Cassazione, per giungere alla propria decisione, al fine di bilanciare gli interessi sopra esposti ha ritenuto congruo applicare al caso concreto il principio di ragionevolezza, criterio elaborato dalla Corte Costituzionale partendo da una elaborazione del principio di eguaglianza sostanziale. Il principio di ragionevolezza statuisce che le previsioni normative presenti in atti aventi forza legislativa devono essere adeguate e

congruenti rispetto alle finalità perseguite dal legislatore.

Nel caso si verifichi una contraddizione interna ad una disposizione legislativa, o ancora una discrepanza tra una norma giuridica e l'interesse pubblico perseguito, il Giudice adito ha l'obbligo di far emergere tale contrasto, disapplicare la norma viziata e rimettere poi, se del caso, la questione alla stessa Corte Costituzionale. Una Legge irragionevole risulta infatti viziata da eccesso di potere e può essere conseguentemente oggetto di pronuncia di incostituzionalità. Il principio di ragionevolezza è stato elaborato con il fine ultimo di impedire che si faccia un uso arbitrario della Legge e dunque un utilizzo delle norme che si riveli alla lunga svincolato dall'interesse comune. Per questo motivo il principio di ragionevolezza rappresenta un criterio fondamentale alla base dell'intero ordinamento italiano. Tornando al caso in oggetto, la Corte di Cassazione ha eseguito una verifica di ragionevolezza sulle norme interessate, effettuando un'indagine sui presupposti di fatto ed una valutazione di congruenza tra mezzi impiegati e fini perseguiti.

La stessa è poi giunta alla conclusione che la tutela della salute costituisce limite inderogabile per il sano sviluppo della persona, classificando il caso concreto come fonte e causa di stress da superlavoro. La Corte si è spinta poi oltre statuendo che lo stress da superlavoro va risarcito anche nel caso in cui il lavoratore subordinato non lo richieda espressamente, costituendo tale violazione legittima causa di risarcimento del danno biologico. Essa ha poi chiaramente stabilito la differenza tra riposo effettivo e pause di inattività, concetti sostanzialmente differenti ma che in questa fattispecie erano stati usati dal soggetto resistente (datore di lavoro) in modo improprio, conciliando appunto le esigenze di produzione aziendale con l'inderogabile diritto alla salute.

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: discriminazioni a lavoro risarcite anche se non c'è mobbing

Le vessazioni e le discriminazioni subite sul posto di lavoro vanno risarcite anche quando manca la prova per configurare il reato di mobbing. E' quanto afferma la Corte di Cassazione con [sentenza n.18927/2012](#) occupandosi di un caso in cui pur non essendo possibile individuare l'esistenza di un vero e proprio intento persecutorio, idoneo a poter configurare un'ipotesi di mobbing, ha ritenuto che comunque alcuni singoli comportamenti del datore di lavoro, messi in qualche modo in relazione con altri comportamenti denunciati, potessero considerarsi vessatori e mortificanti per il dipendente.

Con questa motivazione la Corte ha dato ragione a una farmacista che aveva chiesto di essere risarcita per i danni subiti in quanto ammalatasi di depressione grave a causa di continue angherie subite dal titolare e dai colleghi. La donna, che era la più anziana del gruppo, era stata infatti presa di mira poiché non era in grado di usare il sistema informatico.

La Corte Suprema ribaltando i precedenti verdetti dei giudici di primo grado e d'appello ha sottolineato come sia sufficiente una serie di azioni che prese una ad una potrebbero minare quell'integrità psico-fisica del lavoratore, che il datore deve garantire per obbligo verso la legge e la Costituzione. Una volta che la vittima ha fornito elementi che dimostrano le vessazioni il datore di lavoro deve essere in grado di dimostrare il contrario.

Come si legge in sentenza, "Nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice di merito, pur nella accertata insussistenza di un accertamento persecutorio idoneo a unificare tutti gli episodi adottati dall'interessato e quindi della configurabilità del mobbing, è tenuto a valutare se alcuni comportamenti denunciati - esaminati singolarmente ma sempre in relazione agli altri - pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e come tali siano ascrivibili alla responsabilità del datore di lavoro".

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: infortunio sul lavoro, sì al riconoscimento del "danno differenziale"

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 18469 del 26 ottobre 2012, ha chiarito che al lavoratore, vittima di infortunio a causa dell'omessa informazione dettagliata dei pericoli e della redazione di un piano di sicurezza da parte del datore di lavoro, spetta il risarcimento del danno ottenuto dalla differenza tra quanto versato dall'Inail a titolo di indennizzo per infortunio sul lavoro o malattia professionale, e quanto è possibile richiedere al datore di lavoro a titolo di risarcimento del danno in sede civilistica.

La Suprema Corte ha evidenziato come, nel caso di specie, la Corte d'Appello ha correttamente riconosciuto al lavoratore il diritto al risarcimento del danno costituito dalla differenza tra l'indennizzo liquidato dall'Inail ai sensi dell'art. 13 del dlgs n 38/2000 ed il risarcimento previsto in applicazione delle tabelle in uso nel Tribunale di Milano (v. calcolo danno biologico sulla base delle tabelle di Milano) determinato secondo i principi ed i criteri di cui agli artt. 1223 e seg., 2056 e seg. essenzialmente equitativi, rilevando in particolare che "l'Inail corrisponde ex art. 13 dlgs n 38/2000 non un risarcimento ma un'indennità e ciò in attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento ...in via

sperimentale, assumendo quale riferimento la lesione dell'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale".

La Corte di merito ha sottolineato poi che "non si tratta quindi di un risarcimento parametrato alla effettiva perdita ed inoltre le conseguenze sono considerate per una sola componente, la lesione dell'integrità psicofisica, senza considerare le altre voci di danno esistenziale e alla vita di relazione". ...

La censura formulata dalla ricorrente - si legge nella sentenza - appare del tutto generica. "La Corte d'Appello si è invece attenuta a principi che appaiono condivisibili là ove ha sottolineato le considerevoli e strutturali diversità tra l'indennizzo erogato dall'Inail all'assicurato ed il risarcimento di cui è causa che attiene al diverso rapporto tra il lavoratore ed il suo datore di lavoro. Il primo, determinato dalla legge in misura forfettaria e predeterminata dovuto prescindendo dall'individuazione del responsabile, assolve ad una funzione sociale ed è finalizzato a garantire mezzi adeguati alle esigenze di vita del lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 38 Cost.".

Quanto al pericolo di duplicazione dei risarcimenti gli Ermellini precisano che la Corte d'Appello ha evidenziato che la liquidazione dell'INAIL è limitata alla lesione dell'integrità psicofisica senza considerare le altre voci di danno esistenziale, alla vita di relazione e al danno morale. (L.S.)

Da www.amblav.it

[E' stato aggiornato l'elenco nazionale dei medici competenti ex art. 38 del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.](#)

Inoltre, in base alle modifiche del suddetto articolo, introdotte dal Decreto legislativo n. 106 del 3 agosto 2009, anche per i sanitari appartenenti alle Forze Armate (Arma dei

Carabinieri, Polizia di Stato e Guardia di Finanza) è previsto il possesso del requisito dello svolgimento dell'attività di medico nel settore del lavoro, per almeno quattro anni per svolgere nell'ambito istituzionale le funzioni di medico competente.

[Consulta l'Elenco nazionale medici competenti...](#)

Da www.ispesl.it

[L'installazione dei dispositivi di protezione in caso di ribaltamento nei trattori agricoli o forestali con piano di carico \(motoagricole\).](#)

Adeguamento dei trattori agricoli o forestali con piano di carico ai requisiti minimi di sicurezza per l'uso delle attrezzature di lavoro previsti al punto 2.4 della parte II dell'allegato V del D.Lgs. 81/08.

Linee guida INAIL settore ricerca - Roma, luglio 2012, pubblicato agosto 2012.

Allo stato delle conoscenze attuali i principali sistemi di prevenzione per il ribaltamento utilizzati nei trattori agricoli o forestali con piano di carico (motoagricole) possono essere ricondotti essenzialmente a dispositivi di prevenzione di tipo passivo, ossia interventi finalizzati ad evitare o comunque a ridurre la possibilità che il verificarsi di un evento pericoloso comporti conseguenze per l'incolumità del lavoratore:

dispositivo di protezione in caso di capovolgimento della motoagricola, ossia una struttura installata direttamente sul trattore, avente essenzialmente lo scopo di evitare o limitare i rischi per il conducente in caso di capovolgimento della motoagricola durante una utilizzazione normale.

dispositivo che trattiene l'operatore al posto di guida indipendentemente dalle condizioni operative della motoagricola (cinture di sicurezza).

In Italia l'adeguamento dei trattori con piano di carico già in uso, attraverso il montaggio del dispositivo di protezione in caso di capovolgimento, è reso obbligatorio, sia per i datori di lavoro come anche per i lavoratori autonomi, dal D.Lgs 81/2008. Difatti, il punto 2.4

della parte II dell'allegato V al D.Lgs 81/2008 richiama l'esigenza di limitare i rischi derivanti da un ribaltamento dell'attrezzatura di lavoro stessa attraverso l'integrazione di idonei dispositivi di protezione (cabina o telaio di protezione).

Inoltre se sussiste il pericolo che il lavoratore trasportato a bordo, in caso di ribaltamento, rimanga schiacciato tra le parti dell'attrezzatura di lavoro e il suolo, il decreto prevede che debba essere installato un sistema di ritenzione del conducente ad esempio cintura di sicurezza.

Al fine di fornire utili informazioni tecniche per l'assolvimento degli obblighi previsti, l'INAIL settore ricerca ha istituito uno specifico gruppo di lavoro al quale hanno partecipato, con propri rappresentanti, il Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero delle Attività Produttive, il Ministero delle Infrastrutture e Dei Trasporti, le associazioni di categoria ed esperti del mondo accademico e industriale.

Nell'ambito di tale gruppo di lavoro sono stati individuati i requisiti tecnici che devono essere posseduti dai dispositivi di protezione in caso di ribaltamento per le tipologie di trattori agricoli o forestali con piano di carico (motoagricole) già messi a disposizione dei lavoratori e non dotati di dispositivo di protezione in fase di prima immissione sul mercato.

[Linea guida: Parte generale](#)

[Allegato I](#)

[Allegato II](#)

[Allegato III](#)

[Allegato IV](#)

[Allegato IVbis](#)

[Allegato V](#)

[Allegato VI](#)

[Allegato VII](#)



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

Da www.rs-ergonomia.com

Il Coordinatore per l'esecuzione dei lavori

INCARICO, COMPITI, RESPONSABILITÀ RISPETTO ALLA VERIFICA DELL'ADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO FORMATIVO IN CANTIERE. Di Pietro Ferrari

Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori (CSE) è figura stabilita dalla legge, la quale legge, nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili, gli attribuisce compiti di coordinamento e verifica ai fini del rispetto delle norme di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

In questa prospettiva egli, pur depositario di una propria posizione di garanzia, assume un ruolo di orientamento vigile nei confronti dei datori di lavoro delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi. A partire dalla valutazione di coerenza del Piano operativo di sicurezza (POS) col Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) -laddove previsto-, sino alla verifica delle prescrizioni di sicurezza per tutta la durata dei lavori.

Suo compito precipuo appare allora anche la verifica dell'adempimento degli obblighi formativi relativamente ai lavoratori operanti sul cantiere.

Né va sottaciuto che la Corte di Cassazione riconosce con frequenza la responsabilità del CSE per comportamenti omissivi rispetto al suo obbligo di vigilanza.

Si precisa che in questa breve disanima ci si limiterà a considerare gli obblighi formativi per i soli lavoratori e preposti, richiamando tuttavia specifici obblighi per i lavoratori autonomi. Si richiama inoltre la precisazione secondo la quale la formazione dei preposti non deve svolgersi obbligatoriamente secondo i contenuti dell'Accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011. Nel caso tuttavia venga posto in essere un percorso formativo diverso, è responsabilità del datore di lavoro dimostrare di aver fornito ai preposti la formazione "adeguata e specifica" di cui all'art. 37, comma 7, D.Lgs. 81/08.

Si deve preliminarmente avere ben chiaro che:

la formazione è parte integrante e fondamentale della valutazione dei rischi e delle misure conseguenti, come definite dall'art. 28 (Oggetto della valutazione dei rischi), comma 2, del D.Lgs. 81/08.

Se guardiamo al combinato tra art. 95 e art. 15 (entrambi: Misure generali di tutela), vediamo con chiarezza l'importanza che il legislatore attribuisce all'adeguata informazione e formazione dei lavoratori. Infatti l'art. 95 in apertura stabilisce che "i datori di lavoro delle imprese esecutrici, durante l'esecuzione dell'opera osservano le misure generali di tutela di cui all'art. 15...".

E l'art. 15, alle lett. n) ed o) del suo primo comma, stabilisce "l'informazione e formazione adeguate" -sia per i lavoratori che per preposti

e dirigenti-, come uno dei cardini dell'obbligazione generale di sicurezza.

Nella sua configurazione di obbligo generale, l'addestramento, secondo la definizione dell'art. 2, lett. cc), D.Lgs. 81/08, viene invece imposto dal quarto comma dell'art. 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti), rimandando alle specifiche disposizioni che lo rendono necessario.

La "scalettatura" delle responsabilità delle figure depositarie di una posizione di garanzia può risalire sino al vertice della piramide, cioè sino al committente (anzi, secondo la Corte di Cassazione "il committente rimane il soggetto obbligato in via originaria e principale, alla osservanza degli obblighi imposti in materia di SSL").

In questo percorso redistribuisce specifiche responsabilità sul Responsabile dei lavori, se incaricato. E redistribuisce la colpa per omissione di vigilanza -e per mancato esercizio dei suoi specifici poteri impeditivi- anche sul CSE. Oltre che, per le responsabilità proprie, sui datori di lavoro delle imprese affidatarie/esecutrici e sui preposti.

Va reso evidente che il sia il Committente che (l'eventuale) Responsabile dei lavori possono, se in possesso dei requisiti, svolgere entrambe le funzioni di CSP (Coordinatore per la progettazione) e CSE. In via generale e pratica è anzi auspicabile che il responsabile dei lavori -se specificamente formato ai sensi dell'Allegato XIV del D.Lgs. 81/08-, assommi in sé stesso le funzioni, prima, di CSP (se previsto) eppoi di CSE. In tal caso, infatti, essendo egli presente sin dall'origine, meglio si svolge la possibilità di seguire puntualmente il procedimento. Ad es., nel caso delle misure impeditive (sospensione-allontanamento-risoluzione del contratto) che il CSE è obbligato a proporre, previa segnalazione, al [committente o] al Responsabile dei lavori nel caso verificati inadempienze, tali misure potranno venire decise direttamente, stante la coincidenza nella medesima figura delle diverse funzioni.

Altro es. è rappresentato dal fatto che per la funzione di Responsabile dei lavori non è prevista dalla legge alcuna specifica competenza: sarà dunque interesse del committente incaricare chi abbia specifica competenza (CSP e CSE sono obbligati, non a caso, alla medesima formazione [120 ore e aggiornamento quinquennale di 40 ore. All.XIV]). In diverso caso, e nell'ipotesi di infortunio conseguente a violazione delle norme in materia di SSL, la responsabilità tornerà a ricadere sul committente (essendo egli re-investito della posizione di garanzia a titolo originario). Infatti l'art. 16 (Delega di funzioni), comma 1, lett. b), del D.Lgs. 81/08, stabilisce quale condizione indefettibile "che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed

esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate".

La verifica che il CSE è tenuto a svolgere con riguardo all'adempimento degli obblighi formativi da parte dell'impresa affidataria e delle imprese esecutrici (subappaltatrici) dovrà stabilire il rispetto della normazione definita negli Accordi del 21 dicembre 2011.

Accordi raggiunti in sede di Conferenza permanente stato-regioni e relativi alla formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti, nonché dei datori di lavoro che abbiano inteso svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (rispettivamente, art. 37 e art. 34 D.Lgs. 81/08).

Tale verifica troverà esplicitazione:

- nell'accertamento della coerenza tra il Piano operativo di sicurezza (POS) delle imprese col Piano di sicurezza e di coordinamento (PSC), ove previsto; (art. 92, comma 1, lett. b)
- nella verifica del rispetto degli accordi tra le parti sociali, al fine di realizzare il coordinamento tra i RLS o l'assolvimento degli obblighi di consultazione e informazione rispetto al RLST; (art. 92, comma 1, lett. d)
- nella verifica del rispetto, da parte dei lavoratori autonomi, della normativa in materia di formazione.

A tale proposito, va evidenziato che l'art. 21 del D.Lgs. 81/08 (Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare.. e ai lavoratori autonomi) stabilisce come facoltativa la formazione in materia di SSL per i lavoratori autonomi, fermi restando, però, gli obblighi formativi previsti da norme speciali (comma 2, lett. b).

Il CSE dovrà dunque verificare:

che i RLS delle imprese affidatarie ed esecutrici abbiano ricevuto la formazione particolare prevista dai commi 10 e 11 dell'art. 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) del D.Lgs 81/08 ed abbiano svolto l'aggiornamento annuale previsto sempre dal comma 11.

Sulla base della norma sopra esposta, la formazione iniziale obbligatoria per il RLS è di 32 ore, di cui 12 sui rischi specifici presenti in cantiere; l'aggiornamento annuale è di 4 ore per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori; di 8 ore per quelle che occupano più di 50 lavoratori.

Si richiama tuttavia la risposta del Ministero del lavoro al quesito del 19 aprile 2010. Risposta che tende a far prevalere l'interpretazione per la quale l'aggiornamento dei RLS va attuato anche per le aziende con meno di 15 lavoratori, costituendo, detto aggiornamento, "diretta emanazione del generale principio in materia di adeguatezza e di efficacia della formazione..". Senz'altro, secondo la risposta del Ministero, l'aggiornamento è da ritenersi obbligatorio, per tutte le imprese, "in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi" o a seguito di statuizione della contrattazione collettiva.

Che i lavoratori abbiano svolto -o abbiano in corso di svolgimento o abbiano già programmata- la formazione di cui all'Accordo stato-regioni del 21.12.2011: "Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81" [da ora, per semplicità: Accordo Formazione], ai punti 4 (Articolazione del percorso formativo dei lavoratori..) e 10 (Disposizioni transitorie).

Al proposito, va reso evidente che il CSE dovrà porre specifica attenzione a verificare che la formazione nei confronti di lavoratori stranieri sia stata svolta, sia svolta o programmata "previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua.. e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione.." (Accordo Formazione, punto 2, Organizzazione della formazione).

Che i preposti abbiano svolto -o abbiano in corso di svolgimento o abbiano già programmata- oltre alla formazione generale e specifica dei lavoratori, la formazione particolare aggiuntiva di 8 ore prevista per la figura del preposto.

Che i lavoratori e/o i preposti i quali siano esposti a rischi la cui prevenzione e protezione sia regolamentata dai Titoli del D.Lgs. 81/08 successivi al primo o da altre norme speciali, abbiano svolto la formazione e -se del caso- l'addestramento specifici.

Che siano stati espletati -in relazione alla concreta organizzazione dei servizi nel cantiere- gli obblighi formativi correlati al servizio di Primo soccorso, di prevenzione incendi e di gestione delle emergenze.

Per quanto concerne gli addetti al primo soccorso, ex D.M. 388 del luglio 2003, la formazione è di 16 ore per le aziende con rischi più significativi (gruppo A) e di 12 ore per quelle dei gruppi B e C. Tale formazione va ripetuta ogni 3 anni.

Per gli addetti al servizio antincendio, ex D.M. 10 marzo 1998, la formazione corrisponde a:

- Rischio basso: 4 ore
- Rischio medio: 8 ore
- Rischio significativo: 16 ore

Nel D.M. del '98 non era previsto alcun obbligo di aggiornamento. Ad oggi, non essendo stato emanato il decreto (inter)ministeriale previsto dall'art. 46, comma 4, del D.Lgs. 81/08, (decreto che dovrebbe regolamentare anche la formazione degli addetti al servizio antincendio) continua a non essere previsto alcun obbligo di aggiornamento.

Che i datori di lavoro i quali svolgano direttamente le funzioni di RSPP abbiano frequentato la formazione obbligatoria di 16 ore prevista dall'art. 3 del D.M. 16/01/1997, o ne siano stati esonerati ai sensi dell'art. 95 del D.Lgs.

626/94 s.m.i., o siano in possesso dei requisiti per lo svolgimento dei compiti del Servizio di prevenzione e protezione secondo quanto stabilito nell'Accordo Stato-regioni del 26 gennaio 2006.

Nel caso di presenza di lavoratori con contratto di somministrazione, che la formazione

-eventualmente "distribuita" tra somministratore ed utilizzatore secondo le previsioni dell'art. 23 del D.Lgs. 276/03, o secondo determinazione contrattuale- sia stata effettivamente erogata.

La disattenzione a tale obbligo di verifica espone il CSE a responsabilità penale.

[Continua a leggere.](#)

Da www.rs-ergonomia.com

[Nuovo testo D. Lgs. 81/08 coordinato - edizione novembre 2012](#)

Abbiamo pubblicato il link al sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per scaricare

l'aggiornamento al novembre 2012 del [D.Lgs.81/2008](#)



Appuntamenti

Milano, 03 dicembre 2012 - ore 09.30- 13.00

[Convegno Nazionale:](#) Associazione Ambiente e Lavoro e Associazione Ambiente e Lavoro Internazionale ONLUS

Auditorium "Don Bosco" – Via M. Gioia 48

ANTINCENDI: il DM 7.8.2012 e il nuovo Regolamento che sostituirà DM 10.3.1998;

Procedure standardizzate;

DDL "Semplificazione".

6 Dicembre 2012 – ore 09:00 - 16:00

[Giornata della sicurezza FIRAS-SPP](#)

Roma Hotel Capannelle - via Siderno 37

Segreteria organizzativa:

Segreteria EVENTI FIRAS-SPP, via Taranto, 18 - 00182 - ROMA

Tel: 06/99335799

Fax: 06/99335690

mail: eventi@firas-spp.it

SitoWeb: www.eventi.firas-spp.com

Bari 11 dicembre 2012 - ore 15.00-18.00

[Convegno: Standardizzazione e semplificazione. Novità in materia di sicurezza sul lavoro](#)

Aula Magna della Scuola Elementare De Amicis - via Giuseppe Re David 185



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

Roma - 24 Gennaio 2013

SEMINARIO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO:

Verifica della metodologia di Valutazione dello stress lavoro-correlato

a due anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione

In occasione della presentazione delle nuove collane Ergonomia, Salute e Sicurezza, delle Edizioni Palinsesto, si analizzeranno le esperienze di valutazione effettuate e le caratteristiche dei diversi strumenti insieme agli autori delle Edizioni Palinsesto.

La partecipazione è gratuita, ma è obbligatoria la prenotazione.

Per informazioni e prenotazioni

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

Insieme alla prenotazione della partecipazione è possibile ordinare i volumi delle Edizioni Palinsesto che verranno forniti con lo sconto del 20% a coloro che lo hanno ordinato in occasione del seminario:

- A.Sacco, F.P.Arcuri (a cura di) "ergonomia nel lavoro che cambia" (costo di copertina E. 15,00);
- F.P.Arcuri, C.Ciacia, P.Gentile, S.Laureti, "manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione dello stress lavoro-correlato" (costo di copertina edizione senza CD E. 12,50);
- Paolo Gentile, "La fabbrica e l'accademia (Lezioni di ergonomia)" (costo di copertina E. 12,50).

Prezzo cumulativo per l'acquisto dei tre volumi E. 30,00.

Le iniziative di [S3 Opus](#)

In occasione della Settimana della Sicurezza, e in ricordo, ad un anno esatto dalla scomparsa, di Ivar Oddone, precursore della medicina del lavoro, Palinsesto Edizioni ha presentato il volume di Paolo Gentile

"La fabbrica e l'accademia. Lezioni di ergonomia"

Di cui presentiamo un'ampia documentazione.

Vedi il video con il [Servizio trasmesso dal TG3 Lazio dedicato al seminario.](#)



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.

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo: "[Come migliorare ancora la sicurezza in azienda?](#)" di Alessandro Mazzeranghi, pubblicato su www.puntosicuro.it

L'articolo pur non citando mai direttamente la partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza in azienda sembra nelle conclusioni auspicare il coinvolgimento dei lavoratori come soluzione per migliorare le condizioni di salute e sicurezza.

Andando nelle aziende trovo sempre più la necessità di fare concretamente qualcosa per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Ma la volontà si scontra con una realtà dura da accettare: pur con tutta la buona volontà, continuiamo a percorrere strade ormai vecchie e abusate, che secondo il principio di Pareto dovrebbero avere dato ormai quasi tutto quello che potevano.

Allora, senza continuare a dare la colpa ad altri (oggi è di moda colpevolizzare i comportamenti scorretti dei lavoratori, che sicuramente sono una importante causa di infortuni, secondo quanto confermato dalle statistiche INAIL, ma sono "colpa" dei lavoratori?), a lamentare la riduzione delle risorse ecc., vediamo cosa potremmo pensare di nuovo per dare un impulso concreto a quel miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute sul lavoro che vogliamo perseguire.

Se ripartiamo dalla analisi degli infortuni che oggi ancora avvengono notiamo alcuni fattori comuni che devono farci pensare (in modo nuovo):

- Le deficienze impiantistiche e infrastrutturali non sono più la causa maggiore di infortuni, non che tutto sia perfetto, ma ormai quelle situazioni in cui l'infortunio avviene solo per difetti a livello "tecnico/strutturale" sono una minoranza. Abbiamo avuto alcuni casi eclatanti, il più evidente in THYSSEN a Torino, di mancanze impiantistiche che da sole hanno comportato conseguenze disastrose, ma si tratta di una minoranza all'interno della statistica nazionale. Eppure gli infortuni continuano ad accadere, i morti sul lavoro continuano ad essere troppi; è un fenomeno socialmente inaccettabile.

- Si diceva come in moltissimi infortuni una delle cause (non l'unica) è il comportamento azzardato del lavoratore infortunato o dei suoi colleghi. Questo è un dato di fatto che non può essere accettato passivamente.

- Un altro elemento che accompagna il precedente è che spesso le regole di sicurezza, quelle spicciole da applicare nello svolgimento delle attività elementari che costituiscono il lavoro di una persona, sono carenti o non sufficientemente dettagliate.

Se da questi tre punti vogliamo trarre una conseguenza, allora possiamo dire: è ora di abbandonare il fronte "tecnico/strutturale" per passare a quello "organizzativo/culturale". Ovvio che non diciamo nulla di particolarmente innovativo, con questa affermazione: ma è assai meno ovvio come mettere in pratica ciò che ci si ripropone di fare.

Facciamo un passo indietro: come ragiona una azienda, meglio ancora una industria? Beh, ovviamente il timore dei vertici, dal datore di lavoro al RSPP, è quello di avere in azienda situazioni tecnicamente difformi dai requisiti di legge, sia sotto il profilo dell'hardware che sotto quello della documentazione. Questo è comunque il focus, che viene percepito come tale in quanto è la condizione che coinvolgerebbe i vertici aziendali in una ipotesi di responsabilità in caso di infortunio. Qualcuno mi obietterà: un attimo, non mettiamola troppo sul tecnico, la legge pretende anche l'informazione e la formazione dei lavoratori. E anche qui troviamo l'interesse dei vertici per il pieno rispetto dei requisiti di legge; ma allora ci dobbiamo chiedere a cosa si debbano i comportamenti scorretti dei lavoratori che sopra annoveravamo fra le principali cause degli infortuni.

La giustificazione del parziale fallimento della logica sopra descritta è semplice: noi abbiamo sempre pensato la "fabbrica" come un insieme di elementi privi di autonomia che devono operare all'interno di schemi predefiniti. Quindi: non un insieme di persone ma un insieme di automi. E su questi presupposti abbiamo costruito il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro, facendo cose egregie (assolutamente positive) ma perdendo una sfaccettatura importante della questione. ...

Inutile recriminare, vediamo piuttosto cosa fare. Ma prima facciamo un impietoso elenco dei fallimenti che l'industria e i lavoratori italiani hanno vissuto nel passato:

- prima di tutto la convinzione che sicurezza e salute sul lavoro si facciano attraverso strumenti meccanicistici dove ad una azione meccanica corrisponde una reazione altrettanto meccanica. Se noi ci limitiamo alla storia nazionale della sicurezza sul lavoro, il DPR 547/1955 e il successivo 303/1956 rappresentano benissimo, e con grande anticipo sui tempi, questa visione.

- Poi la convinzione che la informazione e la formazione siano per definizione strumenti efficaci. Questa convinzione ha un fondamento logico che tutti condividiamo, ovvero la convinzione che

tutti dovremmo essere interessati alla nostra propria sicurezza e salute sul lavoro, e che quindi basti spiegare correttamente le cose per essere ascoltati. Niente di più illusorio ...

- Terzo aspetto: la convinzione che tutti prestino attenzione a quello che fanno, e diano il loro contributo costruttivo, sul tema di cui trattiamo. È invece evidente che l'abitudine e la mancanza di "allenamento" portano a sottovalutare o non vedere i pericoli e i rischi che ne conseguono. E inoltre esiste una certa pigrizia nel segnalare le situazioni pericolose anche quando vengono rilevate. ...

Allora cosa possiamo proporci oggi per cambiare il passo, per ottenere quanto ci sfugge da anni? ...

- Non possiamo pensare di creare regole di sicurezza per tutte le situazioni, anche se ad oggi si può ancora migliorare tanto su questo fronte. Ne parleremo brevemente per chiarire il concetto, ora però ci serve semplicemente affermare che le regole non possono comunque risolvere il problema in modo completo.

- In ogni caso le regole non comprese a fondo possono essere seguite dai lavoratori, ma non è che questo possa avvenire al 100%. E talvolta violazioni apparentemente banali hanno come conseguenza danni gravissimi per le persone.

Quindi valutazione dei rischi, miglioramenti tecnici, definizione delle modalità di lavoro sicuro sono un insieme utile ma insufficiente. Esistono però due elementi che possono portarci oltre:

- Una migliore organizzazione della sicurezza in azienda
- Una maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori (tutti, lavoratori, preposti, dirigenti)

Come detto in azienda molti infortuni sono legati all'errore umano; l'errore umano a sua volta può nascere dal mancato rispetto di regole esistenti, ma anche da difetti organizzativi a livello più alto. Quindi definire bene la struttura organizzativa e i relativi flussi decisionali consente di fare prendere le decisioni alle persone giuste, ovvero a chi in azienda ha effettivamente le competenze per poter decidere sia di fronte a condizioni normali, sia in caso di situazioni anomale o di piccole emergenze. Precisiamo qui che in questo testo non vogliamo entrare nell'ambito delle decisioni "in emergenza" che allargherebbero troppo l'argomento.

In sostanza la organizzazione (della sicurezza in una azienda) non è altro che la definizione dei flussi corretti da utilizzare nello sviluppo dei processi interni alla azienda, al fine di non commettere errori o di intercettare gli errori prima che questi si siano trasformati in un danno concreto. Quindi si tratta di definire, molto banalmente, i seguenti elementi (in relazione ad un processo determinato):

chi fa, cosa fa, quando lo fa, utilizzando quali input, producendo quali output, con quali strumenti. Naturalmente questo non solo per i processi che riguardano strettamente sicurezza e salute (gestione delle emergenze e del primo soccorso, sorveglianza sanitaria, valutazione dei rischi, gestione della informazione, formazione e addestramento) ma anche per processi trasversali che toccano anche altri fondamentali aziendali del tutto diversi dalla tutela della sicurezza e della salute, anzi spesso contrastanti o concorrenziali. È il caso del processo di manutenzione piuttosto che del processo di sviluppo degli investimenti in asset produttivi.

Attenzione, da nessuna parte abbiamo detto che la definizione del processo deve portare a dire come si fanno le attività elementari che compongono il processo. Si tratta di una omissione voluta! Infatti noi crediamo che la organizzazione, quindi i compiti e le responsabilità, debba essere definita in quanto io devo sapere cosa l'azienda si aspetta da me, quale è il mio vero ruolo. Poi l'esecuzione dei compiti assegnati ... ma non potrei operare sulla base delle mie competenze, del mio buon senso e di un generale concetto di lavoro di team (cioè imparando e migliorando reciprocamente tramite la interazione con i colleghi)? Scusate, volete trattarmi come un bambino di sei anni? Io non ci sto, questo lo potrà fare la maestra col mio figlio più piccolo... io sono una persona competente, per questo mi avete assunto, dimostatelo anche con i fatti.

Attenzione, non è anarchia! Ma c'è un però: qualcuno potrebbe spiegarmi, a pieno titolo, che per un lavoro di tecnico in raffineria io oggi sono un bambino di sei anni. Allora sarò io per primo a gradire le regole da seguire, ma non per addormentarmi, per imparare! E per diventare un giovane di 18 anni e poi un adulto... in quel lavoro!

Per favore non scuotete la testa, non ridete. Se non andiamo sulla strada della crescita (maturazione) di chi opera nel mondo del lavoro in relazione al mondo in cui opera, ebbene siamo finiti! Le regole vanno benissimo per chi sopperisce la mancanza di cultura industriale con una definizione esatta di quello che si deve fare. Però tutto questo ha un prezzo (ovvero un costo minore del lavoro!). Siccome noi abbiamo altri costi dobbiamo utilizzare la rete di cervelli (di tutti i lavoratori) che rappresenta l'intelligenza e la cultura della azienda per lavorare in modo diverso, più libero, efficace ma anche efficiente e competitivo.

Quindi la ricetta per crescere, anche e principalmente sulla sicurezza? Mirare a una combinazione di organizzazione e di intelligenza aziendale!



In Libreria

ILO - International Labour Organization

[Codice di buone pratiche dell'ILO sulla sicurezza e salute nei porti](#)

Ginevra 8-17 dicembre 2003

Fonte: ISPESL

Da www.diario-prevenzione.it

[UN TRENO CARICO DI STRESS](#)

Stress lavoro correlato: una ricerca psicofisiologica sui macchinisti e i capitreno, un metodo a disposizione di tutti.

Informazione dal sito www.diario-prevenzione.it "In accordo con la Rivista IN MARCIA e con l'amico Dante De Angelis pubblichiamo come strumento di lavoro i file dei capitoli del volume "Un treno carico di stress". Nel volume sono contenuti i dati della ricerca sulle condizioni di lavoro e sullo stress sofferto dai ferrovieri.

La ricerca è stata presentata dal coordinamento dei RLS delle FFSS il giorno 21 novembre a Roma alla Sapienza, nel corso della presentazione è stato distribuito il libro in formato cartaceo.

Per facilitare la diffusione dei risultati e l'interessante metodologia per la valutazione dello stress lavoro correlato dei macchinisti e del capitreno abbiamo chiesto a Dante il permesso di pubblicare questa versione digitale provvisoria, in attesa di un ebook che sarà distribuito dalla Rivista.

Ringraziamo il coordinamento dei RLS e la Rivista IN MARCIA per la gentile concessione."

a cura di Laura Marrucci

Con la supervisione di Vezio Ruggieri e la collaborazione di Stella Lanzilotta, Giuseppe Petrioli, Dante De Angelis e Roberto Testa.

Si ringrazia Roberto Bolognesi del Dipartimento di Prevenzione della ASL 10 di Firenze per le argute ed esplicative vignette.

Si ringraziano inoltre gli RLS e tutti i lavoratori che hanno partecipato alla ricerca, in particolar modo le persone che hanno condiviso l'impegno della partecipazione ai gruppi omogenei.

Infine grazie a Gelindo Bergagna, maestro di statistica.

I disegni in prima e quarta di copertina sono stati realizzati da Rocco De Angelis.



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

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina del volume escluso il CD per la raccolta dei dati da elaborare E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto ed informazioni

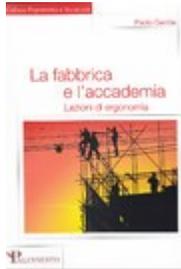
e-mail: info@rs-ergonomia.com, fax: 06 45498463 - tel.0669190426

Da www.iss.it

Gianfranco Donelli, Daniela Marsili e Pietro Comba

[Le problematiche scientifico-sanitarie correlate all'amianto: l'attività dell'ISS negli anni 1980-2012.](#)

Quaderno 9 - Istituto Superiore di Sanità



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

La fabbrica e l'accademia

Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com, fax: 06 45498463 - tel.0669190426

Da professionesociologo.wix.com

Presentata un'ampia recensione dell'autore su

[La fabbrica e l'accademia](#)

Nel volume "La fabbrica e l'accademia", sono raccolti 4 distinti saggi che tentano una interpretazione con un viaggio a ritroso negli ultimi 50 anni di storia della prevenzione e protezione sul lavoro nel nostro Paese, attraverso l'analisi di tre momenti fondamentali nella storia di questi anni:

- il modello sindacale di intervento sull'ambiente di lavoro, che si afferma a partire dal ciclo di lotte operaie che va dal 1968 al 1972;
 - l'emanazione del D.Lgs. 81 del 2008, che segna la conclusione di un percorso iniziato con l'emanazione della 626 del 1994;
 - l'avvio della valutazione del rischio stress lavoro-correlato a partire dal gennaio 2011;
- tenta di costruire un quadro coerente di intervento ergonomico e suggerire un modello di intervento partecipativo capace di tener conto di queste esperienze.



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