



# 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.

### I programmi del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro (SNS).

Questo numero di RSPP esce ad una settimana dal seminario di formazione e aggiornamento realizzato con il patrocinio della Provincia di Roma "[Verifica della metodologia di Valutazione dello stress lavoro-correlato a due anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione](#)", che ha avuto un notevole successo, sia per partecipazione che per il gradimento che i temi dibattuti hanno suscitato. Il Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro (SNS), che ha organizzato la giornata di studio insieme ad [S3 Opus](#), si è impegnata con questa iniziativa, che segue la analoga giornata di formazione e aggiornamento dedicata al rapporto tra "[Partecipazione e sicurezza sul lavoro](#)", ad avviare una serie di giornate di studio su temi ergonomici cui coinvolgerà e farà da punto di riferimento per tutti quei colleghi e cultori della materia che vorranno partecipare all'elaborazione di documentazione che troverà spazio su questa rassegna stampa e sul sito del SNS.

Il dibattito prosegue quindi sul nostro sito dove gli interventi che per limiti di tempo non si sono potuti fare o le considerazioni su quanto ascoltato dai relatori, verranno pubblicati e rimarranno a disposizione di tutti (ovviamente il sito è a disposizione anche coloro che non possono partecipare alle nostre iniziative). Il SNS invita gli amici che ci seguono ad inviare i materiali che ritengono di proporre per la pubblicazione all'indirizzo [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com).

Questo numero è per gran parte dedicato ai rischi psico-sociali per poter dar conto del dibattito sul tema affrontato nel seminario del 24 gennaio; nei prossimi giorni le [Edizioni Palimpsesto](#), che hanno dato un importante contributo alla realizzazione dell'iniziativa, metteranno a disposizione un e-book gratuito contenente gli interventi dei relatori del seminario, RSPP pubblicherà il documento nella rubrica "in Libreria" sul prossimo numero, mentre pubblicheremo sul sito appena disponibile il link dove poter scaricare l'e-book.

Nei prossimi numeri renderemo noti gli appuntamenti che stiamo preparando per completare il nostro programma di attività:

- una serie di **giornate d'incontro** tra operatori, professionisti e cultori della materia;
- ulteriori **seminari di formazione e aggiornamento**;
- stiamo sperimentando sul tema del rapporto tra "[manutenzione e sicurezza](#)" i **convegni on line**, ovvero l'utilizzo del sito per raccogliere e rendere disponibili interventi su tematiche specifiche;
- continua l'aggiornamento e l'implementazione dell'[archivio di RSPP](#) che ormai contiene circa 600 documenti indicizzati e raggiungibili da un unico file di excel.

Un impegno quello del SNS che vuole essere un contributo alla comunità virtuale che ci segue attraverso il sito, in cambio vi chiediamo oltre che di continuare a seguirci, di partecipare al nostro lavoro inviandoci i vostri contributi e segnalandoci ai vostri conoscenti che hanno interesse per i temi che affrontiamo: per aiutarci a crescere, per crescere insieme.



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

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

[Rep. n. 20132601](#)

**La valutazione dello Stress Lavoro-correlato nelle micro e piccole imprese: uno studio di validazione dello strumento "CSL" (Checklist sullo Stress Lavoro-correlato).** Di Christian Nardella, Patrizia Deitingner, Antonio Aiello.

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

[Rep. n. 20132602](#)

**Alcune considerazioni sul livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato.** Intervento al seminario "Verifica della metodologia di Valutazione dello stress lavoro-correlato a due anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione" di Paolo Gentile.

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

[Rep. n. 20132603](#)

**Lo stress lavoro correlato e gli impegni ... tassativi della Commissione Consultiva Permanente.** Un articolo di Pietro Ferrari del Dipartimento Salute Sicurezza Ambiente - Camera del Lavoro di Brescia.

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

[Rep. n. 20132604](#)

**Modulo risoluzione del rischio.** Buona pratica validata e segnalata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, riguarda la gestione dinamica e condivisa della valutazione e della risoluzione del rischio.

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

[Rep. n. 20132605](#)

**Gestione del traffico nel magazzino.** Buona pratica validata e segnalata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, riguarda la logistica e la gestione del traffico in un magazzino.



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

### **Gestione della Manutenzione e compliance con gli standard di sicurezza: evoluzione verso l'Asset Management secondo le linee guida della PAS 55, introduzione della normativa ISO 55000.** Di Alessandro Pedretti

- **Legame fra manutenzione e sicurezza**

Per definizione, la manutenzione è la *“combinazione di tutte le azioni tecniche, amministrative e gestionali, previste durante il ciclo di vita di un'entità, destinate a mantenerla o riportarla in uno stato in cui possa eseguire la funzione richiesta (UNI EN 13306)”*. Pertanto, chiunque si occupi di manutenzione (dal personale operativo all'ingegnere di manutenzione fino ad arrivare al manager che gestisce le leve strategiche dell'azienda) è dedicato al mantenimento del bene nelle condizioni ottimali di funzionamento, il che non può chiaramente prescindere dai requisiti di funzionamento in sicurezza del bene. Negli ultimi anni si è assistito, come recita fra gli altri il Manifesto culturale dell'Associazione Italiana Manutenzione (A.I.Man), ad un *“crescente allargamento del concetto di manutenzione, da processo demandato al mantenimento in efficienza dei sistemi, [...] a strumento di miglioramento e innovazione continua in un contesto sostenibile di impiego delle risorse. La manutenzione diventa così una scienza di confine fra ingegneria, tecnologia e filosofia dello sviluppo, che le conferisce una dimensione etica e un insieme di valori, che mirano all'eliminazione degli sprechi e alla responsabilizzazione dei comportamenti”*. Il legame fra manutenzione e sicurezza è quindi evidente: un bene che funziona correttamente è un bene che consente lo svolgimento sostenibile, e dunque anche in sicurezza, delle funzioni alle quali è stato preposto.

- **La PAS 55**

A riprova di quanto sopra affermato, sono di sicuro interesse i contenuti della PAS 55. Una PAS è una Publicly Available Specification, vale a dire un documento di standardizzazione che nello specifico caso della PAS 55 ha come oggetto le best practice sull'Asset Management. Redatta dall'Asset Management Institute (IAM) e validata dal British Standard Institution (BSI), lo stesso ente normatore che ha emanato e rivisto, fra gli altri, lo standard internazionale per [i sistemi di gestione della Sicurezza](#) e della [Salute dei Lavoratori Occupational Health and Safety Assessment Series \(OHSAS\)](#). La PAS 55 ha il grande merito di formalizzare nel dettaglio il legame fra manutenzione, sicurezza e sostenibilità economica delle scelte di governance d'impresa nell'ambito di una disciplina come l'Asset Management, finora sostanzialmente circoscritta nelle sue applicazioni principalmente al settore immobiliare.

L'Asset Management Institute, attraverso la PAS 55, fornisce la seguente definizione di Asset Management:

*Systematic and coordinated activities and practices through which an organization optimally and sustainably manages its assets and asset systems, their associated performance, risks and expenditures over their life cycles for the purpose of achieving its organizational strategic plan.*

L'Asset Management è definito da un insieme di attività che permea la policy di gestione dell'azienda in maniera sistematica e trasversalmente ai processi strategici, operativi e di supporto al core business e che consente di raggiungere gli obiettivi in un'ottica di lungo periodo (come si può notare nella Figura ).

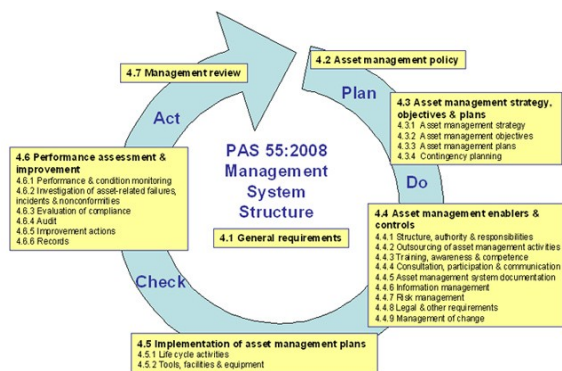


Figura – Asset Management come strumento di miglioramento continuo <sup>(1)</sup>

La compliance con la PAS 55 viene valutata con una mappatura dei processi aziendali che può essere implementato grazie ad uno specifico Maturity Model. Questo approccio si basa su un questionario con domande a risposta chiusa che permette di fotografare lo stato dell'arte delle pratiche di Asset Management e le qualifica come più o meno consolidate. Il modello proposto dall'IAM per la valutazione dell'Asset Management prevede cinque livelli per la valutazione dello score, che vanno dal livello 0, dove ci si colloca qualora il task in esame venga eseguito saltuariamente, in maniera avulsa dai processi aziendali e senza nessun criterio di ripetibilità, fino ad arrivare al livello 4, che indica un'attività qualificabile a tutti gli effetti come uno standard.

- **Elementi dell'Asset Management e loro incidenza sul controllo miglioramento continuo della sicurezza**

Nel Maturity Model proposto dallo IAM, la tematica della sicurezza viene presa in esame in relazione alle seguenti tematiche <sup>2</sup> :

1. Asset management policy and strategy: la coerenza con gli standard dell'Asset Management costituisce uno strumento abilitante per il rispetto dei vincoli legislativi in materia di sicurezza a cui è sottoposta l'azienda, sia dal punto di vista istituzionale che dal punto di vista strategico;
2. Training, awareness and competence: perchè venga applicato in maniera efficace, l'Asset Management deve essere un pilastro della cultura aziendale, in modo tale che elementi chiave come il controllo dei costi, il coinvolgimento del management e l'orientamento alla sicurezza possano essere condivisi ed essere impiegati come driver di sviluppo dei processi;
3. Communication, participation and consultation: perseguire e condividere dall'interno dell'azienda gli obiettivi dell'Asset Management da parte della dirigenza consente di consolidare il livello di maturità dell'azienda, ponendo in essere una logica di miglioramento continuo sulle tematiche di Environment, Health & Safety;
4. Information management; Investigation of asset-related failures, incidents and nonconformities: è essenziale disporre di una base di dati consistenti sugli eventi di infortunio o di *near miss*, sulla sicurezza che in generale in un'ottica di tutela della cultura aziendale, supportata da un adeguato sistema informativo aziendale (Figura );
5. Risk management & identification processes: è essenziale che gli elementi di Gestione del rischio non restino attività stand-alone ma vengano ottimizzati, standardizzati ed utilizzati per consentire la compliance con le linee guida della PAS 55;
6. Use and maintenance of asset risk information: la raccolta, l'aggiornamento e l'analisi dei dati di rischio è di diretta responsabilità del personale addetto alle tematiche di HSE;
7. Legal and other requirements: I processi di Gestione e Controllo delle attività di manutenzione in sicurezza devono recepire le norme e leggi vigenti nel contesto dove opera l'azienda;
8. Corrective & Preventative action: gli interventi di manutenzione correttiva e preventiva, se gestiti e notificati sinergicamente dall'ingegneria di manutenzione e dalla direzione HSE, consentono una governance più completa dei processi aziendali.

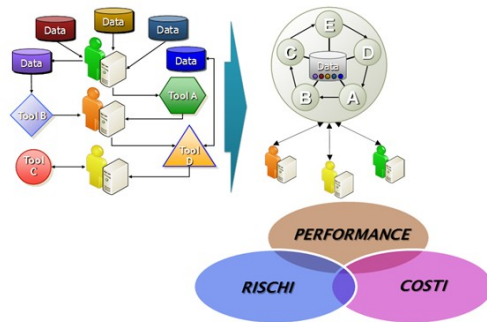


Figura - Schema funzionale di un sistema integrato di gestione delle informazioni aziendali a supporto dell'Asset Management (fonte: SMT S.r.l.)

- **Dalla PAS 55 alla ISO 55000 <sup>(3)</sup>**

Nel 2012 le linee guida della PAS 55 sono state tradotte in una normativa internazionale da parte dell'ISO. Nello specifico, sono state redatte tre normative:

- La ISO 55000, che contiene un'Overview sulla terminologia e sulle concettualità dell'Asset Management;
- La ISO 55001, che definisce i requisiti per un sistema di Gestione degli asset integrato e efficace. Ad esempio, si noti che I requisiti del sistema di Asset Management sono definiti con lo stesso livello di dettaglio con cui sono descritte le specifiche del sistema di gestione della qualità secondo la ISO 9001 o del sistema di gestione ambientale secondo la ISO 14001;
- La ISO 55002, che contiene le linee guida per l'implementazione del sistema.

- **Best Practice: lo studio UIC e l'applicazione nella gestione dell'infrastruttura ferroviaria**

Il settore dei gestori di infrastrutture ferroviarie è per definizione altamente critico rispetto alla tematica dell'Asset Management, in quanto a fronte di esigenze molto elevate verso i requisiti di sicurezza dell'infrastruttura, deve poter garantire quanto più possibile il rispetto dell'erogazione del servizio.

L'UIC (International Union of Railways), ha redatto nel 2010 un documento, *Guidelines for the Application of Asset Management in Railway Infrastructure Organisations* <sup>(4)</sup> che contiene le linee guida per l'applicazione dei principi dell'Asset Management al settore ferroviario. L'UIC parte dall'assunto di base che l'applicazione di questi principi all'infrastruttura debba consentire di massimizzare l'utile per gli azionisti principali e per gli utenti, in maniera sostenibile e alle condizioni di esercizio economicamente più vantaggiose.

L'UIC detta in otto passi gli elementi da definire per l'implementazione dell'Asset Management:

1. Definizione dell'Asset Management (si veda l'introduzione sulla PAS 55);
2. Scope dell'Asset Management, che si suddivide in:
  - a. *Scope of assets*: nell'applicazione dell'Asset Management l'UIC recepisce il documento *Benchmarking exercise in railway infrastructure management*, che in un'ottica di allineamento delle principali società di gestione di infrastrutture ferroviarie, definisce le specifiche di gestione di binari, opere d'arte, impianti di servizio e tecnologici, beni immobili e tutti i dispositivi di tutela della sicurezza come gli impianti di segnalamento, telecomunicazione e controllo dell'eventuale ingombro della sede ferroviaria.
  - b. *Scope of decisions and activities*: per aziende di tipo Asset Intensive come quelle nel settore ferroviario, le attività di manutenzione impattano fortemente sui risultati aziendali.



Figura - Asset Management per i gestori di infrastrutture ferroviarie: Policy, Strategia, Obiettivi e Piani (fonte: SMT S.r.l.)

3. Policy dell'Asset Management, costituisce l'indirizzo da tenere da parte del management dell'organizzazione che deve dimostrare l'adeguato commitment nei confronti di una gestione sostenibile dell'azienda;
4. Strategia dell'Asset Management, che consente di definire l'approccio di medio e lungo termine all'Asset Management: è essenziale che la policy sia improntata all'ottenimento degli obiettivi chiave dell'azienda. Il settore ferroviario è in questo per sua natura critico, dovendo garantire contemporaneamente regolarità di esercizio, sostenibilità economica e soprattutto sicurezza per i passeggeri e per gli addetti ai lavori;
5. Asset Management Framework: la struttura dell'implementazione dell'Asset Management consiste nell'identificazione dei componenti chiave dell'implementazione dell'Asset Management, suddivisi fra le attività principali, i meccanismi abilitanti e meccanismi di revisione;

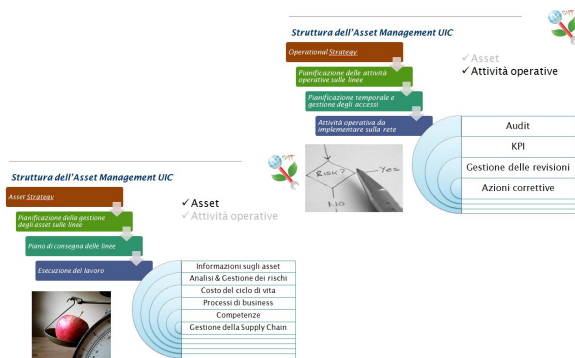


Figura - Applicazione della PAS 55 alla gestione delle infrastrutture ferroviarie (fonte: SMT S.r.l.)



Figura - Obiettivi dell'implementazione della PAS 55 nella gestione delle infrastrutture ferroviarie (fonte: SMT S.r.l.)





- **Conclusioni**

L'implementazione di un sistema di Asset Management in accordo con le linee guida della PAS 55 consente di mappare in maniera esauriente il ciclo di vita degli asset, consentendone un esercizio ottimale nel trade off tra gli aspetti di sostenibilità ambientale, economica e sociale, ponendo il tema della sicurezza al centro del commitment del top management dell'azienda ed inserendolo in una logica di miglioramento continuo.

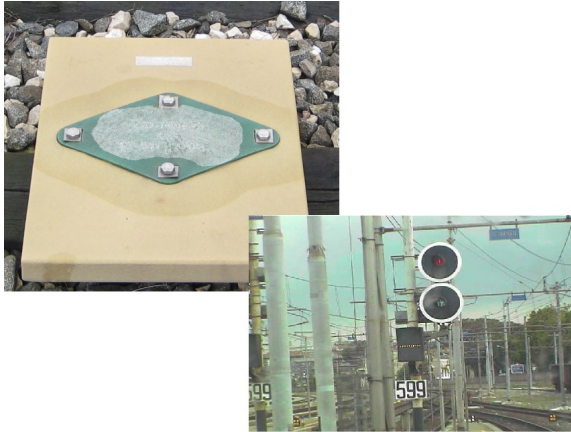


Figura – SCMT (Sistema di Controllo della Marcia del Treno) e sistema di segnalamento ferroviario: i dispositivi attivi e passivi di sicurezza garantiscono la sostenibilità dell'esercizio abbattendo sia interruzioni impreviste e la probabilità di eventi di infortunio.



*Approfondendo... sul web*

**Da [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it)  
[Normativa sicurezza lavoro, 100 sentenze](#)  
[Cassazione sul sito Emilia Romagna.](#)**

Di Daria De Nesi

Publicate online nelle [pagine dedicate alla sicurezza sul lavoro del portale ER](#) della Regione Emilia Romagna cento nuove schede contenenti sentenze in materia emesse dalla Suprema Corte di Cassazione penale.

Le schede, che si aggiungono ad altre cento precedentemente pubblicate riguardano:

- la figura ed il ruolo del datore di lavoro;

- la figura ed il ruolo del CSE;

- la delega di funzioni: forma ed efficacia;

- pluralità di posizioni di garanzia;

- informazione, formazione e addestramento dei lavoratori in tema di sicurezza del lavoro;

le figure responsabili della sicurezza in occasione di appalti e subappalti".

Al primo livello le schede sono navigabili per soggetto imputato. Presenti schede che riguardano sentenze in cui imputato è il datore di lavoro, sia pubblico che privato, il committente, il responsabile dei lavori, il RSPP, il dirigente, il CSE, il preposto e il lavoratore.

Le schede sono quindi classificate per soggetto lesa, luogo di lavoro e tipologia dell'evento, distinto in "Danno materiale" e "Mancata tutela" e sono infine distinte tra assoluzioni e condanne. Di ogni sentenza la scheda sintetica fornisce l'esito, esplicitandone le pene detentive e pecuniarie, descrive dettagliatamente la fattispecie e illustra il principio di diritto applicato.

Presenti inoltre riferimenti ad altri temi quali ad esempio la costituzione di parte civile.



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



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

**[La responsabilità per l'infortunio di lavoratore in stato di ebbrezza.](#)** Di G.Porreca.

Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 36272 del 20 settembre 2012 (u. p. 14 giugno 2012) - Pres. Brusco – Est. Dovere – P.M. PolICASTRO – Ric. M..

La Corte di Cassazione affronta in questa sentenza il tema riguardante la individuazione della responsabilità nel caso in cui vittima di un infortunio sia un lavoratore in stato di ebbrezza alcolica. Sono interessanti le conclusioni alle quali è pervenuta la suprema Corte in riferimento all'obbligo che il legislatore, con il D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ha posto a carico del datore di lavoro di verificare mediante una apposita visita medica l'assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti (art. 41 comma 4 secondo periodo). Secondo la stessa Corte di Cassazione una condotta maldestra, inavvertita, sconsiderata e confusionale da parte del lavoratore dovuta ad uno stato di ebbrezza alcolica equivale, ai fini dell'individuazione delle responsabilità nel caso di infortunio sul lavoro, ad un comportamento imprudente del lavoratore stesso per fronteggiare il quale l'obbligo prevenzionistico è posto comunque a carico del datore di lavoro.

**L'evento infortunistico e le sentenze di primo e secondo grado.**

La Corte di appello ha confermata la condanna già inflitta dal Tribunale di un datore di lavoro ritenuto responsabile del decesso di un lavoratore che, mentre svolgeva la sua attività quale suo dipendente, precipitava da un vano finestra posto a cinque metri di altezza dal suolo, riportando lesioni personali che ne cagionavano la morte. Il lavoratore era impegnato nei lavori di sigillatura del vano finestra di un locale sito al primo piano di un edificio presso il quale la ditta del

datore di lavoro stava eseguendo dei lavori edili ed era stato accertato che per eseguire tale lavoro all'esterno del vano sul lato prospiciente il vuoto non erano state apprestate delle opere provvisorie.

Durante gli accertamenti non era stato possibile stabilire con assoluta certezza quale specifica operazione il lavoratore stesse eseguendo al momento della caduta e quindi per quale ragione egli avesse perso l'equilibrio, anche in considerazione dell'accertato stato di ebbrezza alcolica del lavoratore stesso al momento dell'incidente in quanto dopo il decesso era stato accertato che lo stesso presentava un tasso alcolemico pari a 2,40 grammi al litro, quindi un valore implicante una marcata alterazione delle performance psicofisiche con disturbi di equilibrio, atassia, sensazione di instabilità ed ebbrezza. L'incertezza sulle caratteristiche dell'operazione che il lavoratore stesse eseguendo prima di precipitare tuttavia non era stata ritenuta preclusiva del giudizio di responsabilità del datore di lavoro perché decisivo era risultato il fatto che il lavoratore fosse precipitato nel vuoto mentre si trovava in una posizione sopraelevata rispetto al pavimento senza che fossero state allestite le necessarie opere provvisorie antinfortunistiche.

Quanto allo stato di ebbrezza del lavoratore al momento dell'infortunio la Corte territoriale ha rilevato che era probabile che tale condizione avesse reso il lavoratore imprudente ma ciò rappresentava causa concorrente con il fatto ascrivibile al datore di lavoro e quindi non un fatto interruttivo del rapporto causale tra questo e l'evento medesimo, ciò in quanto l'osservanza della normativa antinfortunistica è prescritta anche allo scopo di evitare che al lavoratore derivino danni da propri comportamenti imprudenti, negligenza o imperizia, con l'esclusione del solo comportamento assolutamente anormale. ... [continua a leggere.](#)

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

**[Cassazione: datore che non vigila su misure protettive deve restituire all'INAIL la somma indennizzata per l'infortunio.](#)** (L.S.)

"In tema di azione di regresso, la responsabilità del datore di lavoro per la mancata adozione delle misure di sicurezza è esclusa nel caso di dolo o di rischio elettivo dell'infortunato ovvero quando sono presenti nella condotta del medesimo i caratteri della abnormità e della assoluta imprevedibilità, mentre l'eventuale concorso di

colpa del lavoratore, dovuta a negligenza, imprudenza o imperizia, non assume alcun valore esimente per l'imprenditore."

Sulla base di tale principio la Corte di Cassazione, con sentenza n.

536 del 10 gennaio 2013, ha rigettato il ricorso di una società condannata, a seguito dell'infortunio sul lavoro subito da un suo dipendente, dal giudice d'Appello al pagamento a favore dell'INAIL del costo dell'infortunio indennizzato dall'Istituto. ... [continua a leggere.](#)

**[Vai al testo della Sentenza 536/2012](#)**

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

### **PROCEDURE STANDARDIZZATE: Opportunità o dequalificazione?**

Pur non essendo nello stile del sito, le continue e pressanti richieste di chiarimenti sull'obbligatorietà o meno per le imprese con < 10 lavoratori di adottare le procedure standardizzate (PS) per la redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), hanno indotto la Redazione a produrre il presente post con l'obiettivo di dare un contributo per la chiarificazione di un costante confronto tra gli operatori se il DVR-PS sia una reale opportunità di semplificazione oppure un mero aggravio di burocrazia a scapito di una reale prevenzione e protezione aziendale per le PMI.

La discussione che si è andata sviluppando su diversi blog e/o siti specializzati in materia pone le sue fondamenta sullo scontro tra due "scuole di pensiero".

La prima, avversa al nuovo modello di DVR-PS, considera le linee guida approvate dalla Conferenza Stato Regioni il 16/05/2012 una "dequalificazione" della valutazione dei rischi nella sua accezione normativa più generale, riducendo quest'ultima ad una mera compilazione di un elenco prestampato, assolvendo così agli obblighi di legge con una semplice (e spesso furbesca), apposizione di "crocette" nelle caselle del Modulo 2, discutibilmente rubricato sotto il termine "Pericoli". Ecco quindi difendere a spada tratta il principio della "non obbligatorietà" all'adozione del predetto modello, soprattutto per quelle PMI che avessero comunque già redatto il DVR "tradizionale".

La seconda, al contrario, favorevole al nuovo modello, vede positivamente la semplificazione apportata dalla Conferenza Stato Regioni, soprattutto a fronte della "enormità cartacea" dei DVR tradizionali, sproporzionati se rapportati a piccole e piccolissime aziende, a rischio incidente davvero ridotto, con particolare riferimento alla esosità delle parcelle dei professionisti che li redigono, soprattutto in un momento di grave crisi economica come quello che sta attraversando il sistema produttivo nazionale e internazionale. Il DVR-PS, di conseguenza, rappresenta un utile strumento per concentrare l'attenzione

su quanto effettivamente realizzato e quanto si dovrà fare per migliorare il sistema aziendale di prevenzione (Modulo 3), riducendo la "carta" necessaria e le spese che ne derivano.

Entrambe le posizioni, in realtà, esprimono preoccupazioni ed esigenze indubbiamente condivise dalla gran parte delle istituzioni e degli operatori del mondo del lavoro e della prevenzione. La prima fa riferimento all'indubbia "scorciatoia" che molte imprese e professionisti hanno adottato nella redazione dei DVR, ossia la produzione di "inutile carta", ridondante di citazioni di legge, di prescrizioni generaliste e teoriche, completamente decontestualizzate dalla realtà aziendale e, soprattutto, "sparate" fuori con la logica della catena di montaggio da una molteplicità di software specializzati che si atteggiavano a risolutori definitivi dei problemi della prevenzione e protezione aziendale. Corollario di questa industria del DVR "precotto" è la redditività economica per chi li redige, anche in poche ore, senza cura alcuna della qualità del risultato finale e della sua reale applicabilità ai cicli lavorativi delle PMI.

Le seconda, anch'essa pienamente legittima, riporta una domanda inascoltata dal legislatore e dagli organi di controllo che vede le piccole e micro imprese subissate da inutile burocrazia formale, "schiacciate" da montagna di carta di dubbia utilità che non fa altro che alimentare la già numerosa schiera di quei professionisti e/o consulenti a cui l'azienda deve pagare laute parcelle per districarsi nella selva di adempimenti e scadenze che mettono in seria difficoltà anche gli specialisti del settore. Un DVR omogeneo per tutti, non "interpretabile" in modo soggettivo e discrezionale dai soggetti ispettivi, avulso dalla necessità di perdere tempo nella descrizione formale dei rischi e pericoli (elenchi standard da software), concentrato in poche tabelle in cui sia indicato chiaramente cosa è stato fatto e cosa dovrà essere ancora realizzato, può essere indubbiamente una concreta opportunità di riportare tutto il processo valutativo con i piedi per terra; soprattutto se i costi correlati con quest'ultimo possono ricevere una significativa riduzione, proporzionalmente al livello di rischio aziendale da valutare. ...

[Continua a leggere.](#)

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

### **Canale "Sicurezza sul lavoro", più informazione per una maggiore prevenzione.**

Al via il nuovo canale "Sicurezza sul lavoro" del portale INAIL, con notizie, approfondimenti, materiali informativi, documentazione e gli appuntamenti seminariali sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.

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

**[Mobbing: casistica clinica, differenze di genere, aspetti medico-legali](#)**

Di Candura SM, Dondi E, Tonini S, Lettini G, Boeri R, Giorgi I, Mazzacane F, Gentile E, Scovazzi G, Petracca M, Scafa F

**Abstract**

**Introduzione:** La patologia da mobbing, conseguente a vessazioni reiterate in ambito occupazionale, richiede un accurato inquadramento diagnostico, indispensabile non solo ai fini prognostici e terapeutico-riabilitativi, ma anche a scopomedico-legale. Il rischio legato al lavoro femminile risulta scarsamente indagato.

**Obiettivi:** Valutare con approccio multidisciplinare (medico del lavoro, psicologo, psichiatra) la frequenza e le differenze di genere della patologia da mobbing (e da stress lavoro-correlato in genere) nella pratica clinica.

**Metodi:** Tra il 2001 e il 2011, sono state esaminate 474 persone (273 donne e 201 uomini), d'età compresa tra 21 e 61 anni (media:41,8), che riferivano problemi di salute connessi a situazioni di mobbing (o comunque di disagio psicologico) in ambito lavorativo. Il percorso diagnostico prevedeva visita specialistica di medicina del lavoro, colloquio clinico-psicologico con intervista strutturata per DSM-IV (Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders), test di personalità MMPI-2 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2) in forma intera, visita psichiatrica, accertamenti laboratoristici e strumentali ove indicati. Le valutazioni sono state in massima parte basate su quanto riferito dai pazienti, per l'impossibilità di verificare direttamente l'eventuale

esistenza di un clima vessatorio nell'ambiente di lavoro. Le diagnosi di patologia da mobbing sono state quindi formulate in termini probabilistici.

**Risultati:** Un disturbo psichiatrico correlato al lavoro è stato diagnosticato in 152 soggetti (32% della casistica totale): 37 casi (8%) erano verosimilmente dovuti a mobbing. Negli altri pazienti sono state riscontrate condizioni psichiatriche non rapportabili al lavoro (28% dei casi) oppure non è stata formulata diagnosi psichiatrica (secondo i criteri del DSM-IV). Tra i lavoratori con patologia da mobbing o altre forme di stress è stata riscontrata prevalenza femminile (62%), con grado di scolarità medio-elevato; la fascia d'età più colpita era tra i 34 e i 45 anni; le professioni rappresentate sono molteplici, con preponderanza di quelle impiegate.

**Discussione e Conclusioni:** Con un rigoroso inquadramento diagnostico, un quadro psicopatologico da mobbing - da altre forme di stress lavorativo - è diagnosticato in un numero limitato di pazienti, in prevalenza donne. S'impone quindi prudenza nell'etichettare come "mobbing" situazioni cliniche che tali non sono, anche per prevenire immotivati contenziosi con i datori di lavoro. La maggioranza delle donne con disturbi stress-correlati erano tra i 34 ed i 45 anni: ciò può essere spiegato dall'incremento degli impegni legati all'ambito familiare durante questa fascia d'età, con conseguente aumento delle condizioni stressanti e maggiori difficoltà lavorative. Lo studio richiama la necessità di adeguate misure preventive, volte soprattutto a tutelare il lavoro femminile.

... [Continua a leggere.](#)

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

**[Cassazione: se l'azienda non protegge dal mobbing, il lavoratore va risarcito.](#)**

Di Barbara LG Sordi.

Il lunedì è il giorno nero della settimana, soprattutto per chi deve andare a lavorare. E ancor di più per chi subisce angherie dai propri colleghi, ossia "mobbing".

Una sentenza della Cassazione, la 1471/2013, mette in chiaro il ruolo giocato dal datore di lavoro in tali situazioni: l'azienda ha sempre l'obbligo di proteggere il proprio dipendente, se al corrente del perpetrarsi di questa situazione.

Non farlo può far scattare l'obbligo di risarcire la vittima per il danno subito.

Nel caso specifico la Sezione Lavoro della Suprema Corte ha convalidato una condanna a risarcimento danni nei confronti di un'azienda veneta, rea di non aver messo fine "alla protrazione nel tempo del mobbing consistito in dille-

gio e altre vessazioni" ai danni di un lavoratore che, oltretutto, era stato demansionato.

I giudici della Cassazione hanno spiegato che "il datore di lavoro è obbligato a risarcire al dipendente il danno biologico conseguente ad una pratica di mobbing posta in essere dai colleghi dove venga accertato che, pur essendo a conoscenza dei comportamenti scorretti posti in essere da questi ultimi, non si sia attivato per farli cessare". Quindi quella dell'azienda è una "responsabilità omissiva".

Nel difendersi l'azienda aveva sostenuto "di non avere saputo, prima del novembre 2003, degli episodi di dilleggio di cui il lavoratore fu vittima da parte dei colleghi". La sezione Lavoro ha però evidenziato che il datore di lavoro deve "dimostrare di avere adottato tutte le misure dirette ad impedire la protrazione della condotta illecita". Se non lo fa, "è obbligato a risarcire al dipendente il danno biologico conseguente ad una pratica di mobbing posta in essere dai colleghi".

**Da [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it)  
[Stress lavoro – correlato, documenti e focus sito INAIL Ricerca](#)**

RICERCHE E STUDI – Segnaliamo il focus sullo stress lavoro – correlato ospitato tra gli approfondimenti e le ricerche del portale INAIL Ricerca.

La sezione chiamata "[Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato](#)" ospita una lunga serie di documenti, pubblicazioni scientifiche, storia della normativa e fornisce indicazioni sulla comprensione, la valutazione e la gestione del rischio.

**Normativa di riferimento**

- [Accordo interconfederale](#)
- Indicazioni della commissione consultiva permanente [Indicazioni della commissione consultiva permanente](#)

**Pubblicazioni INAIL – ex ISPESL**

- [Stress e burnout](#)
- [La valutazione e la gestione dello stress lavoro-correlato \(maggio 2010\)](#)

**Pubblicazioni del Consorzio Prima EF**

- [Gestione del Rischio Psicosociale - Modello Europeo: aspetti chiave](#)
- [Gestione del Rischio Psicosociale - Modello Europeo: livello impresa](#)
- [Gestione del Rischio Psicosociale - Modello Europeo: livello Macro Politico](#)
- [Rendere il Dialogo Sociale un Successo per la Gestione del Rischio Psicosociale](#)
- [La percezione dei Fattori di rischio psicosociale tra gli stakeholders europei](#)
- [Standards Europei ed Internazionali Relativi ai Rischi Psicosociali sul Lavoro](#)

**Da [osha.europa.eu](http://osha.europa.eu)**

**[Gestione e sicurezza nella manutenzione.](#)**

Pubblicato un approfondimento sulla manutenzione sicura, tema al quale l'agenzia ha dedicato l'edizione 2010-2011 della campagna europea per Ambienti di lavoro sani e sicuri; l'approfondimento fa riferimento all'intero sito web della scorsa campagna EU-OSHA.

Una manutenzione regolare è essenziale per mantenere attrezzature, macchinari e ambiente

**Da [olympus.uniurb.it](http://olympus.uniurb.it)**

**[Focus permanente sul d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#)**

Una sezione del sito dell'Osservatorio Olympus dedicata alla normativa nazionale sulla sicurezza

- [Monitoraggio dei Rischi Psicosociali sul Lavoro](#)
- [Buone Pratiche negli Interventi di Gestione dello Stress Lavoro-correlato](#)

**Altra documentazione di interesse**

- [Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per le attività di vigilanza](#) alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali elaborato dal Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro.
- [Documento di Valutazione dei Rischi \(Appendice 3\)](#)
- [La sicurezza dei dati nel processo valutativo](#)
- Interventi presentati al convegno del 12 ottobre 2011 [Strumenti per la gestione e l'implementazione della valutazione dello stress lavoro correlato](#)

**Bibliografia**

**Sitografia**

- Link al sito dell'[Health and Safety Executive \(HSE\), sezione Management Standards](#)
- Link al sito dell'[Agenzia europea, sezione stress](#)
- Link al sito del [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sezione Sicurezza Lavoro](#)
- Link al sito della [Commissione Europea, sezione Occupazione, affari sociali e inclusione](#)

di lavoro sicuri ed affidabili. L'assenza di manutenzione o una manutenzione inadeguata possono essere causa di situazioni pericolose, incidenti e problemi di salute. La manutenzione è un'attività ad alto rischio, nella quale alcuni dei pericoli derivano dalla natura stessa del lavoro. Essa viene eseguita in tutti i settori e in tutti i luoghi di lavoro. Di conseguenza, gli addetti alla manutenzione hanno più probabilità di altri dipendenti di essere esposti a diversi pericoli.

za sul lavoro: Il Focus permanente sul D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

La sezione oltre a ospitare il testo di legge, nell'edizione 2013 raccoglie in ordine cronologico tutti gli atti normativi correlati: decreti attuativi, normativa statale, circolari e prassi amministrativa.

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

**Cassazione: giustificato il rifiuto della prestazione da parte del lavoratore se c'è il rischio ambientale di esposizione all'amianto.** (L.S.)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 1478 del 22 gennaio 2013, ha affermato che il comportamento del lavoratore che rifiuta la prestazione, poichè a conoscenza di difetti negli impianti e nella organizzazione del lavoro relativi alle operazioni di bonifica dall'amianto, ritenuti pericolosi per la salute degli addetti a tali lavorazioni, è giustificato come reazione all'inadempimento da parte del datore di lavoro agli obblighi nascenti dall'art. 2087 c.c.

Il Tribunale aveva precisato che "il comportamento dei lavoratori, che avevano marcato il cartellino di presenza, ma poi si erano rifiutati di lavorare nelle zone a rischio, esprimesse una giustificata reazione all'altrui inadempimento ai sensi dell'art.

1460 c.c., implicitamente valutando come irrilevante il fatto che dopo la timbratura all'orologio marcatempo i lavoratori si fossero trattenuti nelle vicinanze, senza recarsi ai singoli reparti di produzione, ma neppure allontanandosi dall'Officina". E tale valutazione non appare irragionevole agli occhi dei giudici di legittimità "tenuto conto dei motivi dell'iniziativa, indicate dal Tribunale nell'avvenuta conoscenza da parte dei lavora-

tori del contenuto del verbale di sopralluogo del medico che riportava notizie allarmanti con riguardo a detto luogo di lavoro e del fatto che alcuni dipendenti (evidentemente ritenuti diversi da quelli esposti allo specifico rischio) avevano regolarmente lavorato."

La Suprema Corte ha altresì precisato che " la responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 c.c., pur non configurando una ipotesi di responsabilità oggettiva, non è circoscritta alla violazione di regole di esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma deve ritenersi volta a sanzionare, alla luce delle garanzie costituzionali del lavoratore, l'omessa predisposizione da parte del datore di lavoro di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica e la salute del lavoratore sul luogo di lavoro, tenuto conto della concreta realtà aziendale e della sua maggiore o minore possibilità di venire a conoscenza e di indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico; inoltre, nel caso in cui il datore di lavoro non adotti, a norma dell'art. 2087 c.c., tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e le condizioni di salute del prestatore di lavoro, rendendosi così inadempiente ad un obbligo contrattuale, questi, oltre al risarcimento dei danni, ha in linea di principio il diritto di astenersi dalle specifiche prestazioni la cui esecuzione possa arrecare pregiudizio alla sua salute".



**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](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426



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

## IL RISCHIO DISERGONOMICO DA POSTURE INCONGRUE Come si valuta – Quando è obbligatoria la sorveglianza sanitaria.

Di Graziano Frigeri

Il rischio disergonomico da posture incongrue è per lo più valutato congiuntamente al rischio da movimentazione manuale dei carichi e/o da movimenti ripetitivi, con cui si trova frequentemente associato. In questo caso l'obbligo di sorveglianza sanitaria è comunque dovuto, e gli accertamenti clinici ed eventualmente strumentali adottati coprono anche questo fattore di rischio.

Esistono tuttavia attività lavorative che possono comportare l'assunzione di posizioni incongrue senza significativa presenza di altri rischi: particolari categorie di manutentori, posatori di piastrelle, artisti e restauratori di affreschi e opere architettoniche, insegnanti di scuole per l'infanzia, ecc..

Nel Decreto Legislativo 81/08 non esiste un titolo specifico per il rischio posturale, e non si può nemmeno applicare il titolo VI quando non si sia in presenza di movimentazione manuale dei carichi o movimenti ripetitivi, intesi questi come "movimentazione di carichi leggeri ad alta frequenza" come definiti dalla norma ISO 11228 parte 3.

Parrebbe quindi, tenuto conto del divieto generale stabilito dall'art. 5 della legge 300/70, che non sia possibile attivare la sorveglianza sanitaria per il rischio posturale.

Tuttavia, una lettura attenta del Decreto Legislativo 81/08 ci permette di risolvere positivamente il problema.

Infatti l'art. 15 elenca (comma 1 lettera d) il "rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro.....nella definizione dei metodi di lavoro..." tra le "misure generali di tutela" che devono essere adottate.

Ne consegue che l'eventuale mancato rispetto dei principi ergonomici costituisce un fattore di rischio per la sicurezza e salute dei lavoratori.

A questo punto occorre individuare i criteri per stabilire quando le posture sul lavoro siano da definire "incongrue", tramite una corretta valutazione del rischio, che può essere effettuata utilizzando la norma ISO 11226 "Valutazione delle posture di lavoro statiche".

La norma stabilisce i criteri per la valutazione delle posture di testa, tronco, arti inferiori e arti superiori.

Sono descritti tre metodi distinti, ma sostanzialmente analoghi, per tronco, testa, arti superiori ed arti inferiori, e sono riportati i livelli massimi di impegno delle singole articolazioni.

I metodi portano a definire la postura come ACCETTABILE o NON ACCETTABILE.

Tornando alla sorveglianza sanitaria, il disposto dell'art. 41 comma 1 lettera b) (visita a richiesta del lavoratore, previo parere favorevole del Medico Competente in ordine alla possibile correlazione coi rischi lavorativi) permette di affermare che la sorveglianza sanitaria per il rischio "puro" posturale (vale a dire in assenza di altri fattori di rischio per i quali la sorveglianza sanitaria sia già prevista da norme di legge) è obbligatoria su richiesta del lavoratore, qualora le motivazioni addotte dal lavoratore siano correlabili alla presenza di fattori di rischio ascrivibili a posture statiche incongrue sul lavoro.

Indipendentemente dalle misure correttive che, nel caso, devono essere attuate, la sorveglianza sanitaria su richiesta del lavoratore dovrebbe essere effettuata dal Medico Competente ogniqualvolta la valutazione del rischio fornisca un risultato NON ACCETTABILE, o l'impegno articolare sia superiore ai limiti fissati dalla norma.



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](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426





## Appuntamenti

### Trani 9 febbraio 2013 - ore 9.30

Il CNA di Trani BAT, in collaborazione con Porreca.it, C.T.A. e TECSIAL, organizza un Seminario Tecnico sul tema:

**"Novità in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Standardizzazione - Formazione - Semplificazione"**

che si terrà all'Hotel Trani

La partecipazione è gratuita e aperta a tutti. Per motivi organizzativi si chiede di confermare la propria partecipazione entro il 7 Febbraio 2013, inviando la richiesta di iscrizione all'eguento indirizzo di posta elettronica : [trani.bari@cna.it](mailto:trani.bari@cna.it)

### Roma 19 febbraio 2013 ore 17.00

#### Shenker (piazza del Popolo)

Presentazione del volume delle edizioni Palinsesto

**"Sense of Community e Innovazione sociale nell'era dell'Interconnessione" di Roberto Panzarani**

Attraverso un viaggio in varie esperienze nazionali ed internazionali di "social innovation" che vanno dalla costruzione della nuova costituzione islandese, ai movimenti per l'acqua pubblica in Bolivia, alle nuove smart cities in India e in Cina, alle nuove piattaforme di social network che nascono in Africa e si diffondono poi nel nostro mondo, alle varie community aziendali che si stanno creando, il libro vuole offrire soprattutto un nuovo modo di vedere la realtà e nuovi strumenti per cambiarla.

## Le iniziative di [S3 Opus](#)



### Le iniziative di [S3 Opus](#)

#### Nuova edizione del Master Ergon - 2013: Roma, 20 marzo 2013 – 12 giugno 2013.

**Sono aperte le iscrizioni al Master in Ergonomia organizzativa e valutazione dei rischi psico-sociali del lavoro, organizzato da S3 Opus con il patrocinio dell'INAIL e dell'Università di Roma "Tor Vergata" e dell'Università di Sassari.**

Il Master si propone di formare, in una prospettiva multidisciplinare, esperti in grado di prevedere, diagnosticare e correggere ergonomicamente eventuali criticità presenti nel luogo di lavoro, anche alla luce di quanto disposto dal nuovo Testo Unico sulla sicurezza e successive integrazioni.

**Il Master si pone come percorso formativo utile ai fini dell'accreditamento Eur.erg.**

Si rivolge ad un massimo di 20 persone in possesso di laurea o diploma universitario di tutte le facoltà, RSPP, ASPP, RLS, Dirigenti e Preposti; Medici del Lavoro, Psicologi, personale interessato a costituire Comitati anti-Mobbing, Responsabili delle Risorse Umane e, più in generale, a quanti sono interessati alle tematiche dell'ergonomia e del benessere organizzativo.

Per accedere al Master è necessario inviare **entro il 13 marzo 2013** la Scheda di iscrizione ed il proprio CV alla Segreteria organizzativa: [segreteria@s3opus.it](mailto:segreteria@s3opus.it)

La quota di partecipazione è di **Euro 2.500 più IVA.**

Per maggiori informazioni contattare la Segreteria organizzativa: [segreteria@s3opus.it](mailto:segreteria@s3opus.it)

Tel. 06 69190426 Fax. 06 62209383 [www.s3opus.it](http://www.s3opus.it) [www.masterergonomia.it](http://www.masterergonomia.it)

[Scarica la brochure del Master](#)

[Scarica la scheda di iscrizione al Master](#)

**Il Master, della durata di 120 ore, di cui 24 di e-learning e 48 di laboratorio, è articolato in 3 Moduli:**

- La dimensione sociale nelle organizzazioni
- I rischi psicosociali del lavoro
- Progettazione ergonomica

## OSSERVATORIO

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

**E' SANZIONABILE LA MANCATA COLLABORAZIONE CON GLI ORGANISMI PARITETICI?** Di Pietro Ferrari, che riprende un tema ampiamente dibattuto in osservatorio nei precedenti numeri di RSPP (vedi n.16/2012; n.17/2012; n.19/2012; n.21/2012).

Nel maggio del 2009, dunque prima della emanazione del D.Lgs.106/09, un acuto osservatore faceva notare ad un noto esperto della materia quanto poco apodittica (o giuridicamente non granitica) nelle sue conseguenze, dovesse risultare l'affermazione secondo la quale "nell'ambito del D.Lgs. 81/08 non è prevista alcuna sanzione per la formazione.. *fatta in assenza di collaborazione con gli organismi paritetici.*"

Come noto, l'obbligo di collaborazione era -ed è- stabilito nel comma 12 dell'art. 37:

**C.La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.** (D.Lgs. 81/08 come modificato e integrato dal D.Lgs. 106/09)

Ed è vero che nell'art. 55 (Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente) non era/è prevista specifica sanzione per la violazione dell'obbligo.

Ci troviamo allora in presenza di una "norma giuridica imperfetta", norma cioè che sancisca un dovere ma non la corrispondente sanzione?

Tentativo di queste note è appunto quello di proporre ragioni perchè a tale interrogativo (retorico) si debba dare risposta negativa. (In caso diverso -e più in generale- ci si dovrà confrontare col dato che di tali "imperfezioni" è disseminato l'intero Titolo I. In realtà, ciò comporta -in ogni caso- che ci si debba applicare nella considerazione della logica che sottende alla tecnica di formulazione legale degli articoli sanzionatori).

Ma vediamo cosa notava, all'epoca, l'osservatore di cui sopra:

"buongiorno

come Le ho già scritto **tutto l'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008 è sanzionabile in relazione all'art. 18, comma 1, lettera I)**: "[il DL deve] adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;". E all'art. 55, comma 4, lettera e), viene definita la sanzione: con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro.

**Quindi l'art. 37, comma 12:** "La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori;" [se violato] **è**, per ora, **sanzionabile nel caso in cui gli organismi paritetici siano presenti.**"

Per inciso: giusto quel "per ora". Si era infatti in attesa dell'emanazione del decreto integrativo e correttivo e già si erano succedute ed erano entrate in circolazione più di una bozza.

Dobbiamo intanto rilevare come l'originario art. 18, comma 1, lett. I) non sia stato modificato dal D.Lgs. 106/09.

### Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

I) adempiere agli obblighi di **informazione, formazione e addestramento** di cui agli articoli 36 e 37;

Il D.Lgs. 106/09 è invece intervenuto sull'art. 55, il quale, nella originaria versione, recitava al comma 4, lett. e):

### Art. 55. Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

e) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli **18, comma 1, lettera I)**, .....

Il D.Lgs. 106/09 toglie nell'art. 55 la sanzione correlata alla violazione dell'art. 18, comma 1, lett. I), "sostituendola" con quella relativa alla violazione dell'art. 37, comma 1 (e 7, 9, 10), prima non presente. (Salvando l' "informazione", gravata con identica sanzione per il datore di lavoro che

non "provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione", ma smarrendo per strada l'"addestramento").

Dunque oggi il "testo unico", all'art. 55, comma 5, lett. c), sanziona il datore di lavoro per la violazione dell'obbligo generale di cui all'art. 37, comma 1 (e dei commi 7, 9, 10) con la sanzione alternativa dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

#### **Art. 37. Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**

"1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza.."

"7. I dirigenti e i preposti ricevono, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione...

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio... di primo soccorso e comunque di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione..

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare.. concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.."

E' comprensibile l'obiezione che può venir posta a quest'altezza:

se cade la sanzione conseguente alla violazione dell'obbligo generale -informativo, formativo e addestrativo- in capo al datore di lavoro ex art. 18, comma 1, lett. l), non potrà (più) darsi che tutto l'art. 37 sia sanzionabile sulla base di quella norma. Ma ormai solo il suo comma 1 (e i 7, 9 e 10).

E dunque la violazione del suo comma 12, ovvero la mancata collaborazione con gli OO.PP., sarà giuridicamente trascurabile non potendo darsi fattispecie contravvenzionale.

Non sembra tuttavia che tale obiezione possa risultare decisiva.

Infatti il primo periodo dell'art. 37, comma 1, ha forza di **norma generale** rispetto a tutta la materia della formazione su SSL. E appare di tutta evidenza come, agli effetti sanzionatori, il comma 1, lett. l) dell'art. 18, venga traslato e ricompreso in quell'obbligo generale. Anzi, l'unica logica plausibile della "sostituzione" è proprio quella di riconoscere la forza di norma generale alla prima parte del comma 1 dell'art. 37. (Nemmeno il Ministro Sacconi avrebbe potuto, diversamente, giungere a tanto!)

Inoltre, se non venisse riconosciuto questo carattere di norma generale, risulterebbe escluso, ingiustificatamente, tutto l'ambito relativo all'addestramento posto che l'art. 55 non sanziona la violazione dei commi 4 e 5 dell'art. 37 e non sanziona (più) quella dell'art. 18, comma 1, lett. l) [anche se sanziona indirettamente, al comma 4, il mancato addestramento nell'ipotesi di cui all'art. 28, comma 2, lett. f), con l'ammenda da 1000 a 2000 euro].

#### **Art. 37 Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**

- La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione...
- L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro

#### **Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

1. l) [deve] adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37;

#### **Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi**

2. f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Si noti come per l'addestramento la norma riferisca soltanto agli artt. 36 (Informazione) e 37 (Formazione) e non a norme speciali contenute nei titoli del D.Lgs. 81/08 diversi dal primo o ad altre leggi vigenti. Ciò porta a ritenere che informazione e formazione siano l'alveo generale al cui interno vada a dispiegarsi l'eventuale addestramento in materia di SSL.

Sembra decidere in questo senso l'art. 15 (Misure generali di tutela) quando al suo comma 1, lettere n), o), p), pone esclusivamente "*l'informazione e la formazione adeguate*" per lavoratori, dirigenti e preposti, ed RLS.

E in questo stesso senso sembra procedere l'art. 2 (Definizioni), comma 1, nel definire, con le lettere aa), bb), cc), la "formazione", l'"informazione" e l' "addestramento". Intendendo quest'ultimo come il "complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature,

macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;"

Se dunque la norma novellata non riesce a rescindere (*rectius*: non vuole rescindere) l'interconnessione tra l'intero art. 37 e il suo comma 1, sembrerebbe doversi dedurre che la violazione dell'obbligo collaborativo (non sono qui in discussione le *modalità* di tale collaborazione) debba venire sanzionata secondo il disposto dell'art. 55, comma 5, lett. c), punto terzo. Dunque con la sanzione alternativa dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

Senza peraltro escludere altra ipotesi sanzionatoria generale, identicamente definita dall'art. 55 (comma 5, lett. c), punto primo), per violazione dell'art. 18, comma 1, lett. c): " *nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza*".

**Visita il nuovo sito [delle edizioni Palinsesto](#)**

**ed acquista on line i volumi delle sue collane:**

## **Apprendimento e Organizzazione**

**Collana diretta da Domenico Lipari**

La collana "Apprendimento e Organizzazione" si rivolge al vasto pubblico di operatori e studiosi che in vari modi e a diversi livelli di responsabilità sono impegnati sul delicato terreno della formazione avendo come punto di riferimento della loro attività dei contesti organizzativi concreti.

## **Ergonomia nel lavoro che cambia**

**Collana diretta da Sebastiano Bagnara e Simone Pozzi.**

L'ergonomia è la scienza nata a metà del secolo scorso con l'obiettivo di "adattare il lavoro all'uomo" per migliorare il suo livello di salute e di sicurezza, ma anche la sua soddisfazione nel lavoro. L'ergonomia oggi si occupa del rapporto uomo-tecnologie, che ha luogo principalmente ancora nel lavoro, ma ha investito anche la vita quotidiana, tutti i processi e i luoghi di apprendimento, il tempo libero e il divertimento, il viaggiare e la casa, i processi comunicativi, informativi e sociali.

## **Idee e Innovazione**

**Collana diretta da Roberto Panzarani.**

L'innovazione non è solo un fatto tecnico, un metodo rigido che determina il successo di un'idea, di un'intuizione, ma è piuttosto il frutto di un'attitudine mentale, di una predisposizione psicologica che va alimentata con la ricerca, il confronto, lo scambio di più punti di vista.

## **Medicina del Lavoro**

**Collana diretta da Andrea Magrini e Lucilla Livigni.**

La Collana Medicina del Lavoro vuole contribuire a diffondere un nuovo approccio al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Essere in salute oggi non significa più garantirsi, e garantire, un buon funzionamento della nostra macchina biologica e fisica (approccio biomedico). Significa, anche, riuscire a godere di "equilibrio fisico, mentale e sociale", per quanto delicato e difficile sia (approccio bio-psicosociale).



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



*In Libreria*

Questo numero di RSPP esce mentre si attende a giorni l'uscita, per le edizioni Palinsesto, dell'e-book dedicato al seminario di formazione e aggiornamento del 24 gennaio "[Verifica della metodologia di Valutazione dello stress lavoro-correlato a due anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione.](#)"

l'e-book verrà diffuso gratuitamente dal sito delle edizioni Palinsesto, sul nostro sito [www.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com) pubblicheremo il link che vi permetterà di scaricarlo, e lo pubblicheremo sul prossimo numero di RSPP che troverete sul sito a partire dal 15 febbraio nella sua anteprima.

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

### [Testo Unico sulla salute e la sicurezza sul lavoro](#)

D.Lgs.9 aprile 2008 n.81 integrato dalle disposizioni introdotte dal D.Lgs.3 agosto 2009 n.106.

#### **edizione gennaio 2013**

Pubblicata dal Ministero del Lavoro

Sono state inserite novità riguardanti:

- le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi ("Decreto Interministeriale del 30 novembre 2012 – Procedure standardizzate per la valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, del decreto legislativo n. 81/2008, ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera f");
- a proroga al 30 giugno 2013 per l'autocertificazione della valutazione dei rischi in imprese fino a 10 dipendenti ("modifica dell'art. 29 comma 5 prevista dalla Legge 24 dicembre 2012 n. 228, cosiddetta Legge di stabilità 2013, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.302 del 29 dicembre 2012 – Suppl. Ordinario n.212").

Il Ministero ricorda che questa edizione del testo non ha carattere di ufficialità ed è un mero supporto conoscitivo.

Da [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it)

### [Rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente](#)

Anno 7, numero 27 dicembre 2012.

Tra gli argomenti affrontati segnaliamo:

Per la formazione degli addetti all'emergenza: una proposta. pag. 2

L'importanza della valutazione dello stress lavoro correlato pag. 5



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](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426