



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.

Sperimentare il metodo partecipativo.

E' l'obiettivo della sperimentazione che dovrebbe prendere il via nei prossimi giorni: Una check list per la valutazione dello Stress Lavoro Correlato nelle micro e piccole aziende, realizzata con la partecipazione di tutti coloro che vorranno utilizzarla nelle loro aziende (DL, RSPP, RLS/RLST, MC, lavoratori). Il metodo è la logica conseguenza di quanto descritto ne "La fabbrica e l'accademia" ([Edizioni Palinsesto](#)).

Metteremo a disposizione una check list generalista, realizzata dagli autori del sistema SVS (Sistema di Valutazione dello Stress lavoro-correlato) che permetterà la valutazione dello SLC nelle micro e piccole aziende, chiedendo a tutti coloro che la utilizzeranno di inviarci i loro risultati e di suggerire modifiche alla check list:

- riformulare domande che utilizzano un linguaggio non idoneo nella loro situazione, per rendere la check list comprensibile a tutti, senza possibili ambiguità;
- eliminare domande che nella specifica situazione non trovano riscontro;
- suggerire nuove domande che meglio descrivono la specifica realtà.

In questo modo vogliamo costruire diverse check list "open", ciascuna riferibile ad uno specifico settore lavorativo e/o un particolare gruppo di lavoratori, realizzando il passaggio da strumenti di valutazione generalisti a strumenti specifici per le diverse realtà produttive.

Chiederemo a tutti coloro che utilizzeranno la check list di inviarci le loro check list compilate, per arrivare ad indicare (attraverso elaborazioni anonime) per ciascun evento sentinella dei valori di riferimento con cui confrontare i risultati di ciascuna check list in sede di valutazione: la metodologia proposta richiede l'indicazione in forma numerica di tutti gli eventi sentinella e per alcuni indicatori di contesto e di contenuto del lavoro, la valutazione viene ottenuta attraverso il confronto dei propri dati con i dati desunti: dalle serie storiche disponibili a livello ufficiale, con le serie storiche che costruiremo per settori e divisioni territoriali, con il trend della propria azienda.

Per diffondere la sperimentazione cercheremo di coinvolgere i siti che si occupano di tematiche legate all'ergonomia e alla sicurezza sul lavoro. La check list verrà diffusa con un costo compreso tra i due e i tre euro, per due motivi: il costo irrilevante permetterà di selezionare coloro che sono realmente interessati all'utilizzo dello strumento da coloro che sono semplici curiosi; recuperare parzialmente i costi di realizzazione del lavoro necessario a gestire la sperimentazione.

Consultate il nostro sito nei prossimi giorni per partecipare a questa sperimentazione, tutti coloro che parteciperanno riceveranno gratuitamente tutti i materiali (la check list costruita con il metodo partecipativo per il loro settore) che verranno prodotti attraverso la sperimentazione.



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 www.checklistsicurezza.it

[Rep. n. 20132901](#)

Corte di Cassazione: Sentenza 11442 dell'11/03/2013.

La delega in materia di sicurezza sul lavoro è valida se il delegante precisa, nell'atto di delega, i compiti antinfortunistici attribuiti al delegato. In caso contrario, manca nel documento un elemento essenziale per valutare l'adeguatezza delle risorse date dal delegante al delegato.

Da bergamo.csmcare.it

[Rep. n. 20132902](#)

Lista di autovalutazione della ASL di Bergamo per il pronto soccorso aziendale.

Da www.diario-prevenzione.it

[Rep. n. 20132903](#)

Piano nazionale amianto.

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20132904](#)

Buone prassi validate dalla Commissione Consultiva Permanente: Emergenza su postazione di lavoro nascosta.

[Rep. n. 20132905](#)

Utilizzo della videosorveglianza per incrementare il livello di sicurezza sul lavoro.

[Rep. n. 20132906](#)

Sistemi di rilevazione in tempo reale per la valutazione dei rischi nei cantieri edili.

Da www.portaleagentifisici.it

[Rep. n. 20132907](#)

outdoor:

Rischio da radiazione solare ultravioletta nei lavoratori piano mirato della Regione Toscana

Da www.puntosicuro.info

[Rep. n. 20132908](#)

DPC E DPI PER LE

BONIFICA DELLE COPERTURE DI AMIANTO:

OPERAZIONI IN QUOTA. di Luca Rossi



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](#)



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

Proseguiamo con la presentazione di siti che riteniamo importanti per la diffusione della cultura della sicurezza.

Questo mese presentiamo www.quotidianosicurezza.it, il giornale dell'ANFOS l'Associazione Nazionale Formatori Sicurezza sul lavoro.

L'ANFOS si presenta come *“una associazione apolitica e apartitica senza scopo di lucro che promuove la Sicurezza sul Lavoro in diversi ambiti, dalla formazione dei lavoratori a servizi di consulenza su tutto il territorio nazionale.*

A favore dei soggetti formatori l'ANFOS effettua gratuitamente attività di informazione, studio e ricerca, nonché provvedimenti e iniziative, come convegni e seminari, tendenti a favorire gli scopi sociali a favore dei soci, di enti pubblici e privati, imprese ed aziende di ogni settore produttivo”.

Registrandosi alla newsletter è possibile ricevere giornalmente una e-mail con il numero del quotidianosicurezza.it che è uno dei riferimenti della nostra rassegna stampa.

Il sito presenta diverse sezioni:

- le ultime news;
- la sezione dedicata alla sicurezza sul lavoro (incidenti, tutela della salute, prevenzione, caduti sul lavoro, dispositivi di sicurezza, ricerche, l'esperto risponde, brevi);
- una sezione video;
- la sezione eventi (convegni, fiere, iniziative, conferenze);
- la sezione formazione (con notizie su corsi, seminari, e-learning, bandi, manuali, provvedimenti, progetti, enti bilaterali);
- una sezione con interviste a dirigenti dei centri ANFOS distribuiti sul territorio nazionale;
- la sezione normativa (Ministero del lavoro, INAIL, leggi, modulistica, libri e manuali, sentenze);
- approfondimenti (speciali, amianto, inchieste, è utile sapere che, aziende, libri, sostanze chimiche, sindacati);
- infine una sezione che presenta le APPS per la sicurezza sul lavoro.

Un sito con molti materiali che consigliamo a tutti i nostri lettori.



Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato

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

Contiene le riflessioni e gli approfondimenti di esperti in materia di stress lavoro-correlato, con saggi di F.P. Arcuri, C. Ciaccia, E. D'Antona, E. Cordaro, S. Fadda, P. Gentile, L. Livigni, N. Magnavita, A. Magrini, L. Marsella, F. Melis, A. Messineo, C. Nardella, F. Pacelli, G. Scano, G. Solinas, M. Russo.

Versione Ebook: 2,90 €

ISBN: 978-88-96416-174

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



Approfondendo... sul web

Da www.studiocataldi.it

Cassazione, non è mobbing il mero 'svuotamento delle mansioni' del dipendente.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 7985 del 2 aprile 2013, ha affermato che il mobbing presuppone l'esistenza, e, quindi, l'allegazione di una serie di atti vessatori teologicamente collegati al fine dell'emarginazione del soggetto passivo. Sulla base di tale principio la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto da un dipendente comunale avente ad oggetto la declaratoria dell'illegittimità della revoca dell'incarico di responsabile di sezione con conseguente sua reintegrazione nel posto precedentemente occupato e condanna di controparte al risarcimento dei danni. In particolare i giudici di legittimità, confermando la sentenza del giudice d'appello, hanno affermato che "non vi è contraddittorietà della motivazione in quanto il ricorrente non tiene conto che secondo la Corte del merito il mobbing presuppone l'esistenza, e, quindi, l'allegazione di una serie di atti vessatori teologicamente collegati al fine dell'emarginazione del soggetto passivo.

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: legittima sanzione disciplinare al lavoratore che rifiuta prestazione perché manca la cassetta di pronto soccorso.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 7318 del 22 marzo 2013, ha affermato la legittimità della sanzione conservativa (sospensione dal servizio e dalla retribuzione per sette giorni) inflitta a due dipendenti da Trenitalia Spa in ragione del rifiuto opposto dai lavoratori a procedere all'avvio di un treno, causando un disservizio per i passeggeri a causa del ritardo nella partenza, rilevando la mancanza della cassetta di pronto soccorso in dotazione ai macchinisti.

Ricevuto l'ordine scritto i due si erano ancora rifiutati, ritenendo che l'ordine fosse illegittimo e che eseguirlo costituisse un reato per la violazione della normativa anti infortunistica mentre secondo i giudici d'appello erano legittime le sanzioni disciplinari inflitte ai lavoratori, in quanto la partenza del convoglio in assenza del presidio sanitario non avrebbe costituito condotta penalmente illecita.

La Suprema Corte ha precisato che, ai sensi dell'art. 94 del ccnl categoria, il dipendente non può esimersi dal rispettare l'ordine scritto impartitogli dall'azienda, a meno che esso non configuri un reato. "A prescindere pertanto dall'interpretazione delle norme citate in materia di presidi sanitari sul luogo di lavoro, e nel comparto ferroviario in particolare, è sufficiente rilevare che i dipendenti si rifiutarono di eseguire l'ordine scritto, senza che questo configurasse da parte dei dipendenti alcun reato.

E proprio con riferimento a tale ricostruzione del mobbing ritiene che manca nel ricorso di primo grado qualsiasi allegazione di tal genere e che, pertanto, la relativa domanda - *rectius causa petendi* - è nuova.

In altri termini per la Corte del merito non è sufficiente la prospettazione di un mero "svuotamento delle mansioni", occorrendo, ai fini della deduzione del mobbing, anche l'allegazione di una preordinazione finalizzata all'emarginazione del dipendente." In merito poi alla richiesta del dipendente di riconoscere la violazione dell'art. 437, secondo comma cpc, la Corte di Cassazione precisa che "oltre alla considerazione che il *petitum* - rappresentato nella specie dalla richiesta di un ordine di cessazione della condotta mobbizzante - è del tutto nuovo come sottolineato dalla Corte del merito, vi è il rilievo che trattandosi d'interpretazione della domanda che implica un accertamento di fatto, il ricorrente per correttamente investire questa Corte della questione di cui trattasi avrebbe dovuto denunciare l'erronea interpretazione della domanda e non la sola violazione dell'art. 437, secondo, comma cpc." (L.S.)

Ed invero quest'ultimo poteva configurarsi solo in capo del datore di lavoro o dei dirigenti preposti, come previsto dall'art. 58 d.P.R. n. 303/56, e non già del dipendente." La prevista punibilità del datore di lavoro per la mancata osservanza delle disposizioni in materia del presidio di pronto soccorso - proseguono i giudici di legittimità - non rende penalmente illecita la conduzione del treno da parte dei lavoratori, non configurandosi pertanto nella specie l'ipotesi di legittimo rifiuto di adempiere ad un ordine illegittimo configurante reato per colui che lo esegue di cui all'art. 94 lett.g) del c.c.n.l..

Ricordano poi i giudici di Piazza Cavour che "vi è un obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro, al dirigente o ai preposti le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di protezione predisposti o forniti dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 lett. c del D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303, (che deve essere sempre osservato dai lavoratori, anche quando essi abbiano la certezza che le menzionate deficienze siano già note ai suddetti soggetti, risolvendosi l'omessa segnalazione in una colpevole inerzia, la quale - pur non interrompendo il nesso di causalità tra il comportamento omissivo dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti e gli eventi dannosi subiti dai lavoratori - può concretarsi in un concorso di questi ultimi nella produzione dei medesimi eventi. Nella specie tale obbligo di segnalazione è risultato ampiamente adempiuto dai ricorrenti, tanto da rifiutarsi infine di far partire il treno" (L.S.)

Da www.quotidianosicurezza.it

[Attuazione nazionale direttive sicurezza lavoro, istituita relazione quinquennale a UE.](#)

Di Corrado De Paolis

Publicato il 5 aprile in Gazzetta Ufficiale n. 80 il decreto legislativo 13 marzo 2013 n.32 ... Il decreto in-

troduce un nuovo comma nel Testo Unico e inserisce tra i compiti della Commissione consultiva, articolo 6, comma 8, quello di redigere ogni cinque anni una relazione sull'attuazione delle direttive comunitarie riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro. ...

La prossima e prima relazione dovrà essere predisposta entro il 30 giugno 2013 e riguarderà le attività riguardanti il periodo 2007-2012.

Da www.youtube.com

[Video predisposti dalla società software ACCA per l'uso corretto delle imbracature e dei DPI per i lavori eseguiti in quota.](#)

Da www.insic.it

[Settore agricolo: semplificazioni per i lavoratori stagionali](#)

Redazione Insic

Con comunicato del ministero del Lavoro (pubblicato in GU del 12 aprile 2013 n. 86) è stata ufficializzata la pubblicazione del decreto Interministeriale del 27 marzo 2013 (in allegato) in materia di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori stagionali del settore agricolo. ...

... Per tutti i soggetti citati all'articolo 1, gli adempimenti in materia di controllo sanitario si considerano assolti, su scelta del datore di lavoro, mediante visita medica preventiva (Art. 2), da effettuarsi dal medico competente ovvero dal dipartimento di prevenzione della ASL, senza aggravii di costi per i lavoratori. Tale visita preventiva ha validità biennale e consente al la-

voratore idoneo di prestare, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici, la propria attività di carattere stagionale, nel limite di 50 giornate l'anno, effettuate anche presso altre imprese agricole, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici. ...

... La seconda semplificazione riguarda (Art.3) gli adempimenti di informazione e formazione, che si considerano assolti mediante consegna al lavoratore di appositi documenti, certificati dalla ASL ovvero dagli enti bilaterali e dagli organismi paritetici del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale, che contengano indicazioni idonee a fornire conoscenze per l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi ...

... Il ministero raccomanda anche che ai lavoratori provenienti da altri Paesi sia garantita la comprensione della lingua utilizzata nei documenti relativi alla informazione e formazione.

Da www.rs-ergonomia.com

DIVERSO PARERE:

[IL DECRETO SUI LAVORATORI STAGIONALI, APPLICATIVO DELL'ART. 13, COMMA 13, DEL D.LGS. 81/08](#)

Di Pietro Ferrari

Con soli cinque anni (meno tre mesi) di ritardo, è stato emanato il previsto decreto di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per i lavoratori stagionali occupati in agricoltura per non più di cinquanta giornate lavorative annue.

Avevamo già deplorato l'inciviltà sostanziale di tale omissione. In essa individuando una violazione del principio costituzionale e comunitario della uniformità delle tutele.

Tuttavia, ora il decreto c'è; e con esso vale confrontarsi ⁽¹⁾.

Come risaputo, l'art. 3, comma 13, del D.Lgs. 81/08, disponeva che il Ministero del lavoro, di concerto con quello delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, provvedesse -entro novanta giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/08- ad emanare disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per i lavoratori stagionali del settore agricolo. Semplificazioni da applicarsi *“limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative [annue]”*.

Il decreto interministeriale appena richiamato, è intervenuto in data 27 marzo 2013

Nel suo art. 1 (*Campo di applicazione*), il legislatore delegato, al comma 1, stabilisce che le disposizioni del decreto si applicano *“limitatamente a lavorazioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali”*; dichiarazione anch'essa, in vero, buon esempio di genericità.

Il comma 2, pur senza alcuna delega da parte dell'art. 3, comma 13, D.Lgs. 81/08, estende l'applicazione del decreto *“anche nei confronti dei lavoratori occasionali che svolgono prestazioni di **lavoro accessorio** di cui all'art. 70 e seguenti [fino al 74 compreso] del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e s.m.”* ⁽²⁾.

Sono, questi, i lavoratori -ex art. 70, comma 1, D.Lgs. 276/03- che rendono una prestazione lavorativa, anche per più committenti, la quale non superi complessivamente il compenso di 5.000 euro nel corso di un anno solare.

Sbaglierò, ma un legislatore attento, avrebbe specificato il riferimento al **comma 2** dell'art. 70; essendo quello il comma che decide l'applicazione delle disposizioni (generali) del comma 1 al settore agricolo.

Sulla sconcertante predisposizione del legislatore a scrivere norme raffazzonate, basti ricordare che il testo originario dell'art. 70, comma 2, del D.Lgs. 276/03, recitava al proposito:

“2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.”

Successivi interventi legislativi, avevano così modificato il comma 2:

*“2. Le attività lavorative di cui al comma 1, etc...attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al **medesimo** (!) committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.”*

con l'ovvia e inevitabile conseguenza di ampliare *ad libitum* la possibilità di prestazione presso diversi committenti, alla sola condizione di non superare, per ciascuna prestazione, il limite di 5.000 euro su base annua.

Questa meravigliosa capacità di formulazione delle leggi, verrà successivamente messa in discussione.

Talchè, oggi, troviamo il comma 2 ragionevolmente corretto (nel comma 1, secondo l'ultima formulazione):

“1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, ...Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro...”

L'art. 2 del decreto tratta invece delle *“Semplificazioni in materia di sorveglianza sanitaria”*; ed io, mi si scusi, a questo punto mi perdo.

Fatto salvo -dice il comma 1- l'obbligo della sorveglianza sanitaria per le lavorazioni che comportano esposizione a rischi specifici, per le altre (dunque, è da supporre, non soggette all'obbligo) *“gli adempimenti in materia di controllo sanitario [?] si considerano assolti, su scelta del datore di lavoro, ..., mediante visita preventiva [si dimentica di scrivere: “in fase preassuntiva”], da effettuarsi dal [magari: “da parte”] del medico competente ovvero dal dipartimento di prevenzione della ASL.*

Dunque, un datore di lavoro che utilizzi un lavoratore stagionale/occasionale per fargli svolgere *“lavorazioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali”* e che non comportino rischi specifici tali da giustificare la sorveglianza sanitaria, dovrà comunque contrattualizzare un medico competente per lo svolgimento delle visite; o (per fortuna?) rivolgersi all'ASL.

Questo pasticcio, per chi lo ricorda, è un portato del D.Lgs. 106/09, nella parte in cui interveniva a modifica dell'art. 41 del D.Lgs. 8 aprile 2008 n. 81, introducendo col comma 2-bis la possibilità, su scelta del datore di lavoro, delle visite mediche preassuntive *“svolte... dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.”*

Ma se comunque il legislatore delegato voleva davvero procedere ad una efficace semplificazione (travalicando le peraltro striminzite indicazioni dell'avviso comune del 16 settembre 2011), avrebbe dovuto, a mio modesto parere, affidare davvero il compito delle visite alle sole ASL, prevedendo il corrispondente sostegno alle stesse.

Il comma 2 decide che :

*“La visita medica preventiva.. ha validità biennale e consente al lavoratore idoneo di prestare, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici, la propria attività di carattere stagionale, nel limite di 50 giornate l'anno, effettuate anche presso **altre** imprese agricole, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici.”*

Si noterà come si proceda, qui, ad una straordinaria valorizzazione dell'implicito. Spiriti più semplici, quale il mio, avrebbero magari aggiunto un *“sempre che in ciascuna di esse non sia prevista l'adibizione a lavorazioni che comportino esposizione a rischi specifici in relazione ai quali debba essere garantita la sorveglianza sanitaria; oppure, assai più semplicemente: “sempre che in ciascuna di esse non sia prevista l'esposizione ai rischi di cui al comma 1”.*

Nel comma 5, il richiamo alla possibilità per gli enti bilaterali (?) e gli **organismi paritetici** di operare *“convenzioni con le ASL per effettuare la visita medica preventiva preassuntiva [..comparare, finalmente, il secondo*

qualificativo]”, apre uno spazio che il legislatore delegato non si è sentito evidentemente in grado di aprire da solo.

Anche per ciò, a mio avviso, è da ritenersi che le visite contemplate in tali convenzioni siano da porsi a carico dell'organismo paritetico (seppur nell'ambito pratico della canalizzazione bilaterale).

Meno chiara -e forse contraddittoria; e probabilmente con profili di illegittimità⁽³⁾- è la previsione successiva di “convenzione con medici competenti in caso di esposizione a rischi specifici” da parte degli OOPP. Tali visite convenzionate sarebbero da collocarsi all'interno dell'obbligo di “effettuare la sorveglianza sanitaria”.

Assolutamente criptica infine, rispetto alle mie povere capacità cognitive, la conclusione:

“.. In tal caso, il giudizio di idoneità del medico competente opera i suoi effetti nei confronti di tutti i datori di lavoro convenzionati.”

L'art. 3 (Semplificazioni in materia di informazione e formazione) stabilisce che “Gli adempimenti relativi.. si considerano assolti mediante consegna al lavoratore di appositi documenti, certificati dalla ASL ovvero dagli enti bilaterali [?] e dagli organismi paritetici del settore agricolo e della cooperazione.”

Per i lavoratori stranieri con difficoltà di comprensione della lingua, tali documenti dovranno essere garantiti nella lingua madre. In tale ipotesi, è mia convinzione che la documentazione informativa e formativa debba esser resa disponibile, anche con modalità informatiche, dall'ASL e/o dall'organismo paritetico. O, meglio, dall'impegno congiunto di ASL e organismo paritetico

Da non trascurare, nella prospettiva di costituzione e di legittimità degli organismi paritetici di settore, è il riconoscimento da parte del decreto interministeriale delle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative.

Il D.I. stabilisce infatti nel *considerato*:

“*CONSIDERATO l'avviso comune stipulato in data 16 settembre 2011 dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale*”

Per parte sindacale, esse sono rappresentate da FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, firmatarie dell'avviso comune “recante indicazioni per l'attuazione dell'art. 3, comma 13, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81”.

(1) Decreto interministeriale del 27 marzo 2012 (in G.U. n. 86 del 12 aprile 2012) concernente le disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori stagionali e occasionali del settore agricolo.

(2) Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”.

(3) mentre infatti l'art. 10 del D.Lgs. 81/08 chiama -tra altri- le ASL e gli organismi paritetici, “anche mediante convenzioni” a compiti di assistenza in materia di SSL, l'art. 18 obbliga il datore di lavoro a “nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo”. Sorveglianza sanitaria i cui oneri sono “a cura e spese del datore di lavoro” (art. 41, comma 4).

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio del lavoratore che non utilizza i dispositivi di protezione. (L.S.)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 9167 del 16 aprile 2013, ha affermato che “le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso; ne consegue che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore; con l'ulteriore conseguenza che l'imprenditore è

esonero da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormalità, inopinabilità e esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento.”. Sulla base di tali principi consolidati in giurisprudenza la Suprema Corte ha accolto il ricorso di un lavoratore che, mentre si accingeva, nel piazzale di una cantina, a lavare le “canaline” di una pressa per la vinificazione, utilizzando uno strumento di gomma a pressione, veniva colpito al viso da un getto di soda caustica, causato dalla rottura del tubo di gomma, riportando gravissime lesioni agli occhi. I giudici di legittimità hanno ricordato che “il datore di lavoro, in caso di violazione delle norme poste a tutela dell'integrità fisica del lavoratore, è interamente responsabile dell'infortunio che ne sia conseguito e non può invocare il concorso di colpa del danneggiato, avendo egli il dovere di proteggere l'incolumità di quest'ultimo nonostante la sua imprudenza o negligenza ...

Da salastampa.inail.it

Patologie psichiche lavoro-correlate, studio comparativo sul riconoscimento in Europa

Di fronte al crescente fenomeno delle patologie legate ai rischi psico-sociali nel lavoro, governi, parlamenti e organismi di assicurazione riflettono da anni sull'opportunità di un loro riconoscimento e indennizzo come malattie professionali. Uno studio appena pubblicato, commissionato dal Forum europeo per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e coordinato dall'ente francese Eurogip, descrive le modalità di riconoscimento dei disturbi psichici da parte degli organismi nazionali di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di dieci Paesi europei: Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Spagna, Svezia e Svizzera.

Necessario il nesso causale tra malattia e professione. Dallo studio, realizzato anche con il contributo dell'Inail, emerge che sono sei i Paesi che riconoscono alcune patologie psichiche come malattie professionali. Il riconoscimento avviene nell'ambito del "sistema complementare" in Belgio, Danimarca, Spagna, Francia e Italia e del "sistema della prova" in Svezia. In tutti i casi, è necessario dimostrare il nesso causale tra la malattia e l'attività professionale della vittima. Soltanto la Danimarca ha iscritto una patologia mentale, il disturbo post-traumatico da stress, nella lista nazionale delle malattie professionali. Nel 2011 questi sistemi hanno riconosciuto come malattie professionali circa 200 casi di disturbi psichici in Danimarca e in Spagna, circa 100 casi in Francia, 70 in Svezia e 13 in Italia. Nessun riconoscimento, invece, è possibile in Finlandia, Germania e Svizzera, per ragioni giuridiche o di fatto.

In caso di eventi traumatizzanti sono considerate infortuni. In tutti i Paesi che hanno partecipato allo

studio le patologie psichiche possono essere riconosciute anche come infortunio sul lavoro. Per tale riconoscimento è necessario che all'origine della patologia vi sia un evento inatteso, traumatizzante e di durata concentrata nel tempo, come atti di violenza (rapina a mano armata, aggressione sul luogo di lavoro...) o traumi causati dal coinvolgimento in un incidente stradale o nell'infortunio di un collega. Il disturbo psichico più comunemente riscontrato in queste circostanze è la sindrome da stress post-traumatico. Se le esigenze essenziali per il riconoscimento dei disturbi psichici come infortuni sul lavoro si ritrovano in tutti i Paesi, non sono però formulate in maniera identica. In Italia, per esempio, è necessario un evento materiale che si sia verificato al massimo entro un ciclo di lavoro, pari a circa otto ore.

Differenze sensibili nel caso dei suicidi. Una sezione specifica dello studio è dedicata al caso dei suicidi. Nella maggior parte dei Paesi, esiste la possibilità di prenderli in carico sulla base dell'assicurazione contro i rischi professionali, ma l'approccio e i ragionamenti giuridici che sostengono un eventuale riconoscimento variano in maniera sensibile a seconda del Paese. A parte la Francia, che dispone di una considerevole quantità di statistiche e conta un consistente numero di riconoscimenti di suicidi come malattia professionale o infortunio, in tutti gli altri Paesi tale riconoscimento appare eccezionale e interviene spesso attraverso una decisione giudiziaria che si impone all'organismo di assicurazione. In Italia il riconoscimento è possibile se l'atto è la conseguenza di un infortunio sul lavoro (rischio acuto) o di una malattia professionale (rischio prolungato). È necessario, inoltre, che vi sia uno stato patologico indotto dal lavoro, anche se l'assicurato non ha dichiarato in precedenza alcun infortunio.



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 www.quotidianosicurezza.it
Dialogo sociale e sviluppo, i temi dell' "Industrial Relations in Europe 2012".

Di Daria De Nesi

Publicato dalla Comunità Europea il documento Industrial Relations in Europe 2012 - Rapporto 2012 sulle relazioni industriali in Europa, documento che fornisce una panoramica dei recenti sviluppi nei rapporti collettivi tra datori di lavoro, sindacati ed enti pubblici in tutta l'UE.

Il rapporto combina analisi quantitative e qualitative, si avvale del contributo di esperti ricercatori europei ed esamina il dialogo sociale e le relazioni industriali a vari livelli: locale, aziendale, regionale, nazionale ed europeo.

Si concentra su quattro punti:

come il dialogo sociale può fare la differenza per la vita lavorativa dei cittadini europei, ad esempio nel miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro e delle condizioni di lavoro;

lo stato in cui si trovano la pubblica amministrazione, l'istruzione e la sanità, alla luce dei tagli alla spesa del governo in molti Stati membri;

il dialogo sociale in Europa centrale e orientale;

il coinvolgimento delle parti sociali in materia di disoccupazione e di riforme dei sistemi pensionistici, nella transizione verso un'economia sostenibile e meno dipendente dai combustibili fossili.

Il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro (le "parti sociali") in materia di riforme è di vitale importanza, in quanto le soluzioni trovate attraverso il dialogo sociale, tendono ad avere una più ampia accettazione nella società, sono più facili da realizzare nella pratica e riducono la possibilità di provocare conflitti sociali. Gli accordi consensuali che coinvolgano le parti sociali, aiutano quindi a garantire la sostenibilità a lungo termine delle riforme economiche e sociali.

A conferma di ciò il rapporto evidenzia che i Paesi in cui il dialogo sociale è una realtà consolidata e la messa in atto di relazioni industriali è forte, sono generalmente quelli in cui la situazione economica e sociale è più solida e meno sotto pressione.

La crisi economica e finanziaria ha messo a dura prova le relazioni industriali nel settore pubblico in quanto i governi hanno individuato in questo settore, che impiega circa il 25% della forza lavoro dell'UE, un elemento chiave per il miglioramento dei conti pubblici e per la riallocazione di risorse a favore di altri settori.

Le misure adottate in questo periodo di crisi hanno incluso tagli di spesa, blocco dei pagamenti, riduzioni di posti di lavoro e, in alcuni casi, hanno comportato riforme strutturali dei sistemi di contrattazione collettiva.

In alcuni Paesi questo processo si è sviluppato con un approccio più equilibrato conservando la possibilità di soluzioni collettivamente concordate tra sindacati e imprenditori. Altrove i metodi scelti per attuare le decisioni hanno spesso escluso il ricorso al dialogo sociale con la conseguenza che in molti Stati membri gli interventi attuati dal governo hanno scatenato un'ondata di conflitti sociali e hanno evidenziato la natura controversa di alcune delle misure di riforma che non erano oggetto di dialogo sociale.

Il rapporto evidenzia che questo fenomeno è più marcato nei Paesi che hanno ricevuto assistenza finanziaria da parte dell'Unione europea e del Fondo monetario internazionale, in quanto chiamati ad attuare rapide e drastiche riforme per ottemperare ai loro obblighi nei confronti della Comunità.

Per quanto riguarda i Paesi dell'Europa centrale e orientale la situazione in tema di dialogo sociale è abbastanza eterogenea. In generale, con la notevole eccezione della Slovenia, si assiste alla presenza di sistemi in cui l'istituzione di relazioni industriali è molto debole e frammentata. In certi casi alcune riforme hanno minato alla base la partecipazione delle parti sociali al processo di cambiamento generando forti conflitti economici e sociali.

Il rapporto mostra che rivitalizzare sistemi nazionali di relazioni industriali, al fine di promuovere e ripristinare il consenso, è essenziale per garantire la sostenibilità a lungo termine delle riforme economiche e sociali in atto.

Altre questioni esaminate nel rapporto riguardano il coinvolgimento delle parti sociali in materia di disoccupazione e di riforme del sistema pensionistico e nella transizione verso un'economia più sostenibile e meno dipendente dai combustibili fossili.

Mentre in Paesi come Belgio, Francia, Paesi Bassi e Spagna i sindacati sono stati coinvolti nel processo di riforma delle pensioni, altrove il ruolo delle parti sociali è stato minimo, con conseguente conflitto.

Per quanto riguarda il cambiamento climatico, il rapporto mette in risalto che le attività delle parti sociali in questo settore sono in aumento e che il loro atteggiamento verso l'agenda verde è sempre più solidale.



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



Appuntamenti

L'Aquila 7 maggio 2013 - ore 8.30 – 16.30

Aula Magna Scuola Ispettori della Guardia di Finanza - via delle Fiamme Gialle

L'Aquila – Coppito

[Le responsabilità dei vertici aziendali in caso di infortunio o malattia professionale
Le Decreti Lgs 81/08 e 231/01](#)

2a edizione Workshop Sense of Community e Innovazione Sociale nell'era dell'Interconnessione

22 maggio 2013 ore 15.00 – 18.00

“Come fare della mia azienda una comunità”

Docente: Roberto Panzarani

A seguito della grande richiesta di partecipazione, viene realizzata una seconda edizione del Workshop "Sense of Community e Innovazione sociale nell'era dell'Interconnessione" il giorno 22 maggio 2013.

Ai partecipanti verrà fornito l'ultimo volume di Roberto Panzarani, Sense of Community Innovazione Sociale nell'era dell'Interconnessione, Edizioni Palinsesto, Roma 2013 **con uno sconto del 20% sul costo di copertina.**

E' richiesta la prenotazione obbligatoria. Per info e prenotazioni scrivere alla Segreteria organizzativa: S3Opus, Tel.: 06 69190426, Fax: 06 62209383, e-mail: segreteriacorsi@s3opus.it web: www.s3opus.it

Scarica qui la [brochure](#) e la [scheda di iscrizione](#)

Bologna 16 al 18 ottobre 2013

BolognaFiere e Senaf organizzano la [14a edizione di Ambiente Lavoro](#),

il salone dedicato alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro.

Per la prima volta il salone si terrà in concomitanza con il SAIE Salone dell'Innovazione Edilizia. La concomitanza costituirà un'ulteriore opportunità per trattare in modo approfondito i temi della sicurezza nei cantieri edili.

Tre saranno i focus principali dell'evento:

No Fire, legato ai sistemi antincendio;

Cantiere Sicuro, dedicato alla sicurezza in edilizia;

Strade Sicure, sugli incidenti stradali in itinere.



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.

PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE:

Il Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro sta preparando in collaborazione con S3 Opus un calendario di **giornate d'incontro**. Gli Enti che ritengono di poter ospitare queste iniziative, possono comunicarlo all'indirizzo info@rs-ergonomia.com. **Saremo lieti di organizzare eventi presso gli Enti che lo richiederanno.**

La partecipazione alle nostre giornate d'incontro è sempre gratuita.

Stiamo organizzando giornate di studio sui seguenti temi:

- [Stress lavoro-correlato: esperienze e proposte operative a due anni dall'avviamento dell'obbligo di valutazione.](#)

- [La fabbrica e l'accademia: la partecipazione dei lavoratori nella prospettiva ergonomica.](#)

- [Sense of Community e Innovazione sociale nell'era dell'Interconnessione.](#) Una occasione per discutere anche di come il "Isense of community", i nuovi principi organizzativi trainati dalle straordinarie potenzialità offerte dal web 2.0, possono anche nel campo dell'ergonomia favorire un modello basato più sulla collaborazione che sull'individualismo e la competizione.

E' possibile ordinare i volumi delle Edizioni Palinsesto, che verranno forniti con lo sconto del 20%:

- **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 scontato E. 10,00);

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

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

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

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

- **Roberto Panzarani, "Sense of Community e Innovazione nell'era dell'Interconnessione"**

(costo di copertina E. 17,50 – prezzo speciale scontato E. 14,00).

Per ordini ed informazioni:

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

Visita il nuovo sito [delle edizioni Palinsesto](#) ed acquista on line i volumi delle sue collane.

OSSERVATORIO

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

FLUSSI DI NOTIZIE SU SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO. Di Gino Rubini

Pubblicato sulla newsletter diario prevenzione del 10 aprile 2013 vol.n° 69

In queste settimane abbiamo cercato di capire quanto abbia inciso la crisi nelle attività di prevenzione in particolare per quanto riguarda i temi della salute e della sicurezza nel lavoro.

E' ovvio che con la chiusura di migliaia di piccole imprese il volume delle attività di prevenzione sia fisiologicamente diminuito. Nella scala delle priorità la tematica salute e sicurezza nel lavoro pare essere scivolata in basso, la fame di lavoro e di occupazione è ora la priorità in assoluto più presente nelle conversazioni, nei pensieri di una moltitudine di persone, ragazzi e ragazze, persone di tutte le età che stanno vivendo le ansie e le insicurezze di quest'epoca.

Questi stati d'animo coinvolgono sia le persone che non hanno un'occupazione sia coloro che per il momento ce l'hanno ma temono di perderlo.

Il bisogno immediato di avere un lavoro, di essere occupati, di realizzare un salario prevale sul desiderio di potere lavorare in qualità, di essere impegnati in un lavoro regolare, sicuro e di qualità. Questa condizione riguarda una moltitudine di persone impegnate nella frenetica ricerca di frammenti di lavoro quale che ne sia la qualità.

Il monitoraggio che facciamo, con motori di ricerca programmati con parole chiave mirate alla salute e sicurezza sul lavoro, ogni settimana, sui flussi di notizie che circolano in rete, ci conferma che da alcuni

mesi è in atto un drastico calo delle iniziative, delle pubblicazioni in materia di prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro.

I tagli lineari e trasversali nella pubblica amministrazione hanno ridotto le iniziative promosse dalle istituzioni pubbliche sui temi più generali del lavoro e sulla qualità del lavoro, solo in alcuni casi si registra una maggiore selezione delle iniziative, questo avrebbe potuto essere un fatto positivo se si fossero mantenuti fondi di ricerca decenti.

Ciò che appare più grave, in questa fase, è proprio la drastica diminuzione dei rapporti di ricerca in materia di condizioni di lavoro, di innovazioni per rendere il lavoro più sicuro, la scomparsa di rapporti su esperienze di soluzioni di problemi riguardanti il benessere organizzativo.

In poche parole non si studia quasi più il lavoro, non si ricercano più le modalità per rendere il lavoro meno gravoso e più produttivo e più sicuro.

Non siamo nostalgici del vecchio ISPESL, però dobbiamo dire che il Rapporto annuale delle ricerche di qualche anno fa dell'ISPESL era una miniera d'oro rispetto al vuoto spinto, al silenzio, della funzione di ricerca "affogata" all'interno di INAIL

Come insegnava un autorevole maestro, il Prof. Antonio Grieco: senza ricerca non c'è innovazione, non c'è sviluppo, non si risolvono i problemi per realizzare un lavoro regolare e sicuro che produca autostima e ricchezza per le imprese e per i lavoratori ...

E' da questa condizione di stallo che bisogna uscire rapidamente. In altri paesi europei, come la Francia, nonostante la crisi, le università e le istituzioni come INRS continuano, sia pure tra molte difficoltà, a promuovere ricerche sul lavoro e sulle modalità organizzative per migliorare qualità e condizioni di vita...

Occorre uscire da questa fredda primavera, ove prevalgono l'indecisione e un populismo infantile e inconcludente, con la proposta un progetto di rivitalizzazione delle forze produttive, con un rafforzamento delle potenzialità di conoscenza e creative di questo paese che ancora esistono: si può fare.



In libreria

Da www.safetyconcept.it

ASUR Marche 2

[Indirizzi operativi per la valutazione dei rischi a tutela della lavoratrice madre](#)

Dipartimento di Prevenzione - Servizi Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro

Ancona, Fabriano, Jesi, Senigallia

Da www.inail.it

LINEE DI INDIRIZZO SGSL - AA

[Sistema di Gestione Salute e Sicurezza Aziende Aeronautiche ad ala fissa](#)

INAIL Edizione 2011

Da www.inail.it

Consulenza Tecnica

Accertamento Rischi e Prevenzione

[LA SICUREZZA IN OSPEDALE](#)

INAIL – Edizione 2012

Fascicolo 1 [Introduzione](#) (.pdf 3,87 Mb)

Fascicolo 2 [Generale](#) (.pdf 1,69 Mb)

Fascicolo 3 [Antincendio](#) (.pdf 3,82 Mb)

Fascicolo 4 [Apparecchiature elettromedicali - Rischio elettrico](#) (.pdf 792 Kb)

Fascicolo 5 [Luoghi di lavoro](#) (.pdf 1,20 Mb)

Fascicolo 6 [Rischio biologico](#) (.pdf 620 Kb)

Fascicolo 7 [Rischio chimico - Chemioterapici ed Antiblastici](#) (.pdf 944 Kb)

Fascicolo 8 [Movimentazione dei carichi e dei pazienti - Radiazioni - Rumore - Videoterminali](#) (.pdf 1,31 Mb)

Fascicolo 9 [Rifiuti - Trasporti](#) (.pdf 776 Kb)

Fascicolo 10 [Sorveglianza sanitaria - Informazione e formazione](#) (.pdf 868 Kb)

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).



Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato

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

Contiene le riflessioni e gli approfondimenti di esperti in materia di stress lavoro-correlato, con saggi di F.P. Arcuri, C. Ciaccia, E. D'Antona, E. Cordaro, S. Fadda, P. Gentile, L. Livigni, N. Magnavita, A. Magrini, L. Marsella, F. Melis, A. Messineo, C. Nardella, F. Pacelli, G. Scano, G. Solinas, M. Russo.

Versione Ebook: 2,90 €

ISBN: 978-88-96416-174

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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