



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 a una rassegna stampa di materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati alla materia.

Open source: costruiamo insieme una check list per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Nel numero di maggio abbiamo dedicato l'editoriale all'annuncio di una sperimentazione "open source" per realizzare una check list per la valutazione dello stress lavoro-correlato. La sperimentazione è finalmente partita,

stanno arrivando le prime adesioni e i primi contributi alla sperimentazione, tra questi un'importante adesione viene dal sito [Check list sicurezza lavoro](#), che entra come partner nella sperimentazione.

Diverse domande di chiarimento ci sono state poste, proviamo a rispondere ad alcune di queste:

Chi è in che contesto può compilare la check list?

Quando abbiamo pensato alla nostra check list abbiamo immaginato diverse situazioni, provo a riassumerne le principali:

1. Un RLS (o un lavoratore) che si trovi in una azienda dove si è effettuata la valutazione dello Stress Lavoro-Correlato solo attraverso la cosiddetta valutazione oggettiva, senza tener conto della percezione dei lavoratori. Un'azienda non disposta ad effettuare una analisi che coinvolga tutti i lavoratori (o un campione rappresentativo) per effettuare l'analisi soggettiva.

Questo RLS/lavoratore può (eventualmente insieme ad un piccolo gruppo di altri lavoratori, almeno uno per ciascun gruppo omogeneo) utilizzare la check list per effettuare una analisi preliminare che gli dia indicazioni per poter confrontare la soggettività dei lavoratori con la valutazione realizzata dal suo datore di lavoro.

2. Un consulente che incaricato di effettuare la valutazione dello SLC, si trovi di fronte una azienda in cui il Datore di Lavoro, sia contrario ad estendere la valutazione alla platea dei lavoratori. La check list può essere uno strumento semplice per effettuare una valutazione del punto di vista dei lavoratori.

3. Il Datore di Lavoro (coinvolgendo i lavoratori) di una piccola azienda che voglia realizzare la valutazione senza ricorrere a strumenti complicati che possano comportare costi elevati, ma contemporaneamente non voglia acquistare valutazioni improbabili a bassi costi solo per avere una documentazione formalmente corretta.

Cosa si vuole ottenere da questa sperimentazione?

Ovviamente una volta realizzata la nostra check list che ci permetta di effettuare una pre-valutazione soggettiva, occorrerà per completare la valutazione effettuare l'analisi "oggettiva". Al termine di questa prima fase della sperimentazione, avvieremo una seconda fase nella quale utilizzando gli indicatori validati per la check list, costruiremo una scheda per la raccolta dei dati aziendali. In questo modo avremo realizzato due strumenti paralleli costruiti sugli stessi indicatori per la raccolta sia dei dati oggettivi che della percezione dei lavoratori.

La check list non si vuol sostituire ad altre forme di rilevazione soggettiva, su tutta la platea dei lavoratori o su un campione rappresentativo, ma vuole rappresentare una alternativa quando non sia possibile effettuare una rilevazione più vasta e comunque rappresentare una guida preliminare alla valutazione, utile soprattutto a lavoratori ed RLS.

Altro obiettivo che vogliamo ottenere, al termine delle due fasi di sperimentazione, attraverso l'analisi di risultati ottenuti: la realizzazione di documenti standardizzati capaci di descrivere le diverse situazioni di lavoro sperimentate ed indicare problematiche comuni e soluzioni preventive, una sorta di documento di pre-valutazione standardizzato utile soprattutto nelle micro e piccole aziende per impostare in modo semplice la propria valutazione.

Come posso contribuire attivamente alla sperimentazione?

Nella prima fase di sperimentazione chiediamo ai lavoratori, inseriti in diversi contesti di provare (simulando una fase della valutazione) a compilare la check list valutando quella che ritengono essere la percezione del gruppo omogeneo di lavoratori al quale appartengono.

Invitiamo tutti gli amici che ritengono interessante questa iniziativa a partecipare compilando [la check list di base che è stata proposta](#), inserendo le proprie considerazioni e proponendo eventuali modifiche oltre ad indicare le misure di prevenzione e protezione che attuerebbe nella situazione che ha descritto compilando la check list.

Si può anche intervenire con propri commenti o richieste di chiarimenti sul [blog attivato per questa sperimentazione](#).

Invitiamo tutti coloro che hanno aderito a segnalare alle loro conoscenze, che ritengono interessate all'argomento, questa iniziativa.

Ringraziamo tutti coloro che stanno aderendo e che aderiranno alla sperimentazione.

Da scadenzario.checklistsicurezza.it/

[Rep. n. 20133001](#) Pubblicata dal SUVA la **check list per il controllo del rischio elettrico presente nei cantieri temporanei e mobili.**

[Rep. n. 20133002](#) Pubblicato dall'ANCE nazionale un **modello operativo per la redazione del documento di valutazione dei rischi per le imprese del comparto edile** (documento presentato anche alla Commissione Consultiva Permanente per accedere alla categoria "buone prassi").

[Rep. n. 20133003](#) **Corte di Cassazione sentenza n. 21628 del 20/05/2013: CDA RESPONSABILE PER INFORTUNIO LAVORATORE.**

Da www.lavoro.gov.it **INTERPELLI in materia di salute e sicurezza del lavoro.**
[Rep. n. 20133004](#) Obbligo visita medica preventiva per stagista minorenni.

[Rep. n. 20133005](#) **Idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi nell'ambito del titolo IV del D.Lgs. 81/2008**

[Rep. n. 20133006](#) Interpello 16/2013 al Ministero del Lavoro, richiesto da Confindustria nazionale: **obblighi formativi in tema di salute e sicurezza, rivolta ai lavoratori sospesi dall'attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro.**

Da www.puntosicuro.it

[Rep. n. 20133007](#) **Asl Bergamo: Primo soccorso aziendale (nota informativa per le aziende) - Check list - gestione aziendale dei casi di infortunio e/o malore.**

Da www.asse.org

[Rep. n. 20133008](#) **STANDARD OSHA PER LAVORI IN AMBIENTI CONFINATI**

Da www.porreca.it

[Rep. n. 20133009](#) **Esposto della CIIP alla Conferenza Stato-Regioni sul rilascio di crediti formativi a RSPP/ASPP.**



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

La fabbrica e l'accademia

Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

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

Per ordini di acquisto e informazioni

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

NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile



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

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

Questo mese presentiamo www.diario-prevenzione.it e la sua bella newsletter curata da Gino Rubini.

Diario per la Prevenzione è online dal 5 ottobre 1996, sul sito leggiamo come si presenta: Diario per la Prevenzione è stato progettato (insieme a diario prevenzione magazine) con l'obiettivo di socializzare notizie, documenti e informazioni utili allo sviluppo della **partecipazione** per la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro e di vita.

Alla realizzazione del sito collabora una rete di volontari, operatori pubblici e privati della prevenzione, RIs e RspP che inviano segnalazioni, documenti e notizie sulle loro esperienze, sui problemi e sulle criticità che si trovano ad affrontare nel lavoro di ogni giorno.

Il sito, così come diario prevenzione magazine non ricevono alcun tipo di contributo pubblico.

Dal sito è possibile richiedere gratuitamente la **newsletter diario prevenzione**, che con cadenza quattordicinale viene inviata gratuitamente, si tratta di uno strumento ricco di materiali e di analisi cui attinge spesso anche la nostra rassegna stampa.

Nei precedenti numeri abbiamo presentato:

www.checklistsicurezza.it e www.quotidianosicurezza.it



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.rassegna.it

[Bangladesh: Nella filiera del rischio](#)

di Chiara Cristilli

"I morti stanno aumentando. Ci vorrà del tempo per avere una stima completa. Forse non la otterremo mai". Con poche, secche battute Deborah Lucchetti, coordinatrice nazionale della Campagna Abiti Puliti, sintetizza la drammaticità di quanto avvenuto in seguito al crollo del Rana Plaza, l'edificio situato alla periferia di Dacca, in Bangladesh, dove avevano sede cinque fabbriche tessili. Gli operai sapevano che la struttura era pericolante, lo avevano fatto presente. Del resto, le crepe sui muri erano ben visibili. Lo scorso 23 aprile, il giorno prima della tragedia, si era svolta un'ispezione. Il Rana Plaza era stato dichiarato inagibile. Agli operai si era detto di tornare alle proprie postazioni, e loro non si erano potuti sottrarre. Quando il lavoro è un ricatto, anche pochi spiccioli possono essere importanti.

Poi il crollo, il palazzo che si sbriciola, centinaia di persone sotto le macerie. Sono giovani, per lo più donne. All'esterno, la gente comincia a radunarsi. Ne nasce una protesta. Le vittime accertate sono oggi più di 1000, ma il bilancio è destinato a salire. Si contano oltre 2.400 feriti. E chi sa se, in quel senso di smarrimento e di sorpresa che deve seguire una simile tragedia, nell'attimo prima che il dolore si manifesti, la mente si domanda il perché. Qual è il senso di quanto è avvenuto? Il motivo è il profitto. Ma, a ben guardare, le basi che lo sostengono non sono poi così tanto solide. Le multinazionali della moda, i cui capi d'abbigliamento sono in larga misura prodotti in Bangladesh, non hanno molto da guadagnare da storie così catastrofiche.

"Il rispetto dei diritti conviene a tutti – osserva Lucchetti –. Produrre povertà impoverisce anche noi. Gli effetti sulle nostre società sono immediati. Il cattivo lavoro è una logica che ha ovunque ripercussioni negative. La precarietà occupazionale che viviamo in Occidente si collega alle condizioni di sfruttamento selvaggio nei paesi emergenti. È una logica che non fa distinzioni. Pensiamo, poi, alla qualità dei prodotti che importiamo, al tipo di tintura che viene utilizzata per colorare ciò che indossiamo.

In molti casi contiene agenti chimici pericolosi. L'Europa li ha messi al bando, ma altrove non esiste una simile attenzione. Non vale la pena di acquistare per pochi euro una maglietta di dubbia qualità. Meglio pagare un prezzo più alto oggi, per conquistare un domani fatto di salute, dignità e integrità ambientale". ...

[Bangladesh: multinazionali alla prova sulla sicurezza](#)

di [rassegna.it](http://www.rassegna.it)

Le grandi multinazionali come H&M, Tesco e Zara, che affidano parte della loro produzione a fabbriche in Bangladesh, si sono dette disponibili alla firma di un accordo sull'aumento della sicurezza del lavoro nel Paese asiatico, della durata di cinque anni.

L'annuncio giunge da IndustriAll, uno dei due gruppi sindacali che hanno lavorato all'accordo, nel giorno in cui terminano ufficialmente le operazioni di soccorso per il crollo del Rana Palace, alla periferia di Dacca. ...

L'accordo sulla sicurezza prevede il rispetto di norme antincendio, l'accesso dei sindacati alle fabbriche, la formazione di comitati di operai per la sicurezza, ... saranno i sindacati locali e alcuni ispettori indipendenti a controllare che le aziende adempiano agli obblighi.

Al momento hanno aderito soprattutto società con base in Europa ... dagli Usa arrivano soprattutto perplessità. ...

Aderisce invece all'accordo 'Fire and Building Safety' il gruppo italiano Benetton. "Si tratta - ha spiegato Biagio Chiarolanza, amministratore delegato e responsabile dell'area produzione - di un'iniziativa che va a rafforzare le misure già in essere attraverso le quali sottoponiamo i nostri fornitori a rigide misure di controllo. Il nostro auspicio è che l'accordo possa coinvolgere, sull'esempio dei primi firmatari, il maggior numero di aziende del settore, nella consapevolezza che è attraverso l'impegno di tutti che si potrà determinare un significativo e duraturo miglioramento del settore tessile in Bangladesh". ...

Da www.articolo21.org

[La torre della morte](#)

Di Santo Della Volpe

Ora, per favore, non si parli di fatalità' e non si cerchi di far cadere sotto una marea di parole inutili la tragedia di Genova, sperando che passi nelle pagine interne dei giornali in pochi giorni, prima di sparire nelle pagine locali della Liguria. Perché troppe sono le domande senza risposta, da chi in mare ci vive e da chi ha visto per anni quella bella torre del porto,

lavorandoci e vivendoci 24 ore al giorno. Ora che è crollata come un castello di carta, ora che ha travolto e ucciso 9 persone, lavoratori del mare, quella torre nel cuore del porto di Genova ha un aspetto sinistro: un inutile ammasso di macerie. Eppure era l'orgoglio di Genova, uno dei tanti, perché questa città' sul mare si raggomitola intorno a quel porto ed a chi ci lavora. Talmente vicino al mare da volere e trovare bellissima quella torre a picco sull'acqua: così vicina, troppo vicina al mare.

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

Da www.ulss4.veneto.it

[Valutazione rischi per la sicurezza sul lavoro.](#)

Sono disponibili "Le indicazioni per la stesura del documento standardizzato di valutazione dei rischi" prodotte dal Comitato Regionale di Coordinamento. Sono destinate ai Datori di Lavoro che occupano fino a 10 lavoratori, ma possono essere utilizzate anche dai datori di lavoro di imprese di dimensioni maggiori. Il D.Lgs 81/08 prevede, per tutte le aziende che impiegano almeno un lavoratore, l'obbligo di valutare tutti i rischi presenti e di elaborare il relativo documento (DVR: Documento di Valutazione dei Rischi). Dal 1 giugno 2013 entra in vigore quest'obbligo anche per le aziende con meno di dieci dipendenti che fino al 31.05.2013 hanno potuto avvalersi dell'auto-certificazione.

Con Decreto del Ministero del Lavoro 30 novembre 2012 sono state adottate le "Procedure standardizzate per la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 29 D.Lgs. n. 81/2008" che hanno definito il modello di ri-

ferimento utilizzabile dai datori di lavoro delle imprese con meno di 10 dipendenti.

Per accedere al documento ministeriale si può utilizzare il seguente link:

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/SicurezzaLavoro/PrimoPiano/20121207_DI_30nov2012.htm

In Veneto, il "Comitato Regionale di Coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro" (CoReCo) ha elaborato proprie "Indicazioni per stesura del documento standardizzato di valutazione dei rischi", conformi alle procedure standardizzate ministeriali, proponendo una metodologia e strumenti più chiari.

Tale metodologia può essere utilizzata dal datore di lavoro di ogni impresa, indipendentemente dalle dimensioni della stessa (anche con più di 10 dipendenti) e dal settore/comparto di appartenenza.

Il Datore di Lavoro può utilizzare indifferentemente le "Procedure standardizzate ..." di cui al D.M. 30 novembre 2012 oppure le "Indicazioni ..." elaborate del Comitato Regionale di Coordinamento.

Da www.quotidianosicurezza.it

[Stress lavoro correlato fenomeno comune, dati sondaggio Eu-Osha sicurezza lavoro.](#)

Di Corrado De Paolis

La metà dei lavoratori europei pensa che lo stress lavoro correlato sia qualcosa di comune e quattro lavoratori su dieci ritengono che lo stress nei luoghi di lavoro non sia gestito bene. Questo uno dei dati maggiori emersi dall'ultimo sondaggio d'opinione paneuropeo sulla salute e la sicurezza sul lavoro appena pubblicato da Eu-Osha e Ipsos Mori.

Precarietà e riorganizzazione del lavoro sono tra i fattori preponderanti che i lavoratori europei ritengono responsabili di situazioni di stress. Questo emerge dall'indagine che l'Agenzia ha condotto su 31 Paesi europei. Fattori che vengono affiancati alla percezione della scarsità di programmi e politiche che garantiscano il lavoro fino alla pensione o dopo di essa.

Ancora, oltre alla metà dei lavoratori che percepisce lo stress come comune sui luoghi di lavoro, emerge un 16% che lo percepisce come molto comune, molto presente. Del 51% dei lavoratori che definisce lo stress comune, il 49% è rappresentato da uomini, il 51% da donne; il 53% sono lavoratori compresi tra i 18 e i 54 anni, il 44% oltre i 55 anni.

Le cause: il 72% imputa lo stress a insicurezza del lavoro e prospettive di riorganizzazione, il 66% a ore e carico di lavoro. Incide ovviamente anche la situazione economica dei Paesi. Negli Stati con elevato debito pubblico il 73% dei lavoratori ritiene la

precarità de lavoro causa di stress, contro il 66% dei lavoratori negli Stati con debito minore.

Citati nel rapporto anche bullismo e molestie. il 59% dei lavoratori ritiene questi deprecabili comportamenti sul lavoro come fonte di stress, a seguire incidono la mancanza di sostegno tra colleghi e superiori (57%), la mancanza di chiarezza su ruoli e responsabilità (52%), poche opportunità nella gestione di modelli di lavoro (46%).

Quindi l'invecchiamento attivo. "In tutta Europa, la metà degli intervistati (52%) prevede un aumento della percentuale di lavoratori di età superiore ai 60 anni nel proprio luogo di lavoro entro il 2020, mentre il 43% lo ritiene improbabile. Rispetto ai lavoratori appartenenti alla fascia di età compresa tra 35 e 54 anni (54%) e ai lavoratori più giovani, tra i 18 e i 34 anni (45%), i lavoratori di età superiore ai 55 anni sono più propensi a ritenere che nel 2020 il numero di persone di età superiore a 60 anni nel loro luogo di lavoro sarà aumentato (59%)".

Così il direttore Eu-OSha Christa Sedlatschek: "Siamo molto attenti a come affrontare i rischi psicosociali come lo stress sul luogo di lavoro. L'anno prossimo lanceremo la nostra campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri sul tema La gestione dello stress. Il

messaggio da trasmettere alle aziende europee di dimensioni e settori diversi è che i rischi psicosociali possono essere trattati in modo logico e sistematico, esattamente come altri problemi correlati alla salute e alla sicurezza".

[Versione aggiornata a Maggio 2013 del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro.](#)

Il Ministero del Lavoro mette on line la nuova versione aggiornata a Maggio 2013 del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUS), con inserite le ultime novità normative in materia che modificano il testo originale. E' possibile scaricare il documento oltre che dal sito del ministero anche dal [nostro sito](#).

Da www.snop.it

[Commento “Un viaggio “dentro”
l'automobile. Ergonomia e organizzazione
del lavoro nel settore automotive in
Europa”.](#)

Il rapporto “Un viaggio “dentro” l'automobile. Ergonomia e organizzazione del lavoro nel settore automotive in Europa” pubblicato da www.snop.it, è una sintesi della ricerca di Francesco Tuccino, frutto di osservazioni dirette delle condizioni di lavoro nelle

linee di produzione di automobili, di interviste e focus group con tecnici, lavoratori e delegati sindacali (120 ore di registrazioni) in 10 fabbriche d'auto in Spagna, Francia, Germania, Italia, Romania, Polonia e Slovacchia, promossa dalla FEM (Federazione europea dei metalmeccanici), su fondi della Comunità Europea...

[Introduzione-una-ricerca-per-agire.pdf](#)

[un-viaggio-dentro-l'automobile-francesco-tuccino.pdf](#)

Da www.quotidianosicurezza.it

[Culture diverse sul lavoro, sicurezza e
partecipazione, relazione Eu-Osha.](#)

Di *Daria De Nesi*

Pubblicata da Eu-Osha la relazione *Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation – Culture diverse sul lavoro: garantire la sicurezza e la salute attraverso la leadership e la partecipazione*, documento che affronta il problema delle differenze culturali nei luoghi di lavoro e offre uno strumento per facilitare la convivenza tra lavoratori valorizzando la diversità quale risorsa per l'apprendimento e stimolo al rinnovamento.

Nell'UE la percentuale di lavoratori migranti è in continuo aumento. Nei luoghi di lavoro devono convivere persone con origini, lingue, usi e valori diversi e questo può causare malintesi e difficoltà di comunicazione, creare disagio tensione e stress.

Nello specifico della salute e sicurezza, sfondi culturali diversi possono portare con sé diverse percezioni del rischio, e quindi comportamenti diversi, mentre le difficoltà di comunicazione possono essere origine di incidenti.

“I lavoratori con un background di migrazione” – spiega Christa Sedlatschek, direttrice Eu-Osha – “devono affrontare specifici problemi di lingua e cultura, situazione che si riflette anche in percentuali

di infortuni e assenze per malattia più elevate rispetto ai lavoratori nazionali”.

La relazione dopo aver illustrato la situazione del lavoro migrante in UE e i suoi effetti in termini di SSL, evidenzia gli aspetti positivi della convivenza tra culture diverse, individua alcuni punti critici e presenta soluzioni e raccomandazioni pratiche per affrontare l'interculturalità.

Tra le raccomandazioni al primo posto c'è la necessità di assicurare a tutti i lavoratori una adeguata comprensione dei messaggi di sicurezza, suggerendo l'uso di pittogrammi e di formazione adeguata attraverso forme di didattica attiva (giochi di ruolo, simulazioni). Grande rilievo viene riservato allo stile della leadership e alla partecipazione di tutti i lavoratori alla gestione della sicurezza.

A tal proposito viene citato il caso della BMW di Monaco di Baviera dove i dirigenti sono stati appositamente formati per gestire la diversità e dove sono state istituite le figure degli “ambasciatori della salute”, lavoratori stranieri che si sono resi disponibili a fare da mediatori con le comunità di appartenenza per far arrivare ai propri connazionali sia le informazioni sui comportamenti corretti da tenere che messaggi per promuovere la salute e la sicurezza in azienda, portando conoscenza e consapevolezza sui diritti e sulle opportunità in azienda.



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.rassegna.it

[Cina, 600mila morti per stress da lavoro.](#) DI CECILIAA. GHEZZI

Qualche giorno fa un ragazzo di 24 anni è morto di arresto cardiaco sul posto di lavoro. Aveva fatto straordinari per un mese di fila. Nei giorni scorsi altri tre operai della Foxconn - l'azienda taiwanese che produce per Apple e Nokia, balzata sulle cronache internazionali per la catena di suicidi del 2010 - si sono suicidati buttandosi dal tetto dell'azienda. In molti hanno notato che la Cina sta diventando il primo paese per morte da stress. Addirittura Xinhua, l'agenzia stampa governativa, ha pubblicato uno studio che piazza la Cina al primo posto per stress da lavoro tra tutti i paesi del mondo.

La chiamano guolaosi, morte per straordinari, e significativamente si scrive con gli stessi caratteri usati

nella parola giapponese karoshi. È stato infatti il Giappone a scoprire il fenomeno, studiarlo e, dal 1987, riconoscerlo in una diversa categoria di morte da lavoro. Negli anni in cui il Giappone devastato dalla seconda guerra mondiale si rimetteva in marcia con l'obiettivo di ricostruire la sua potenza, fu chiamato addirittura "la nuova epidemia". Si dimostrò che era impossibile per un uomo lavorare dodici o più ore al giorno per sei o sette giorni alla settimana. Anno dopo anno, l'individuo comincia a soffrire di danni permanenti, fisici e psicologici, la cui soluzione estrema è appunto la guolaosi, morte per straordinari. Il Giappone poi nell'aprile del 2008 arrivò a una sentenza storica: un'azienda fu legalmente costretta a compensare un suo lavoratore caduto in coma per eccesso di lavoro con 200 milioni di yen. ...

[continua a leggere.](#)



Appuntamenti

Matera dal 5 al 7 Giugno 2013

[La settimana della sicurezza sul lavoro](#)

Verrà presentata in conferenza stampa lunedì 3 giugno, alle ore 11.00, presso il Palazzo del Governo di Matera. L'iniziativa è organizzata dall'Osservatorio provinciale permanente sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e delle malattie professionali istituito presso la Prefettura, ed è rivolta al mondo del lavoro, ai cittadini e alle nuove generazioni.

Roma 6-7 Giugno 2013

[IDROGENO & SICUREZZA](#)

Istituto Superiore Antincendi
Via del Commercio 13 – Roma

HyFacts è un Progetto finanziato dall'Unione europea allo scopo di sviluppare materiale di formazione sul tema dell'idrogeno e della sicurezza rivolto a normatori, operatori della sicurezza e Vigili del Fuoco, responsabili interni della sicurezza in azienda e altri operatori interessati.

Bologna 4-5 luglio 2013

[Note Interregionali di Ingegneria della Sicurezza nello scavo di gallerie](#)

Origine, evoluzione, applicazioni e futuri sviluppi del nuovo approccio alla progettazione della sicurezza. Scuola di Ingegneria Civile ed Architettura - Università di Bologna
Via Terracini, 28

Bologna dal 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.

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 "lsense 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.Ciacia, P.Gentile, S.Laureti, "manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione dello stress lavoro-correlato"**

(costo di copertina edizione senza CD E. 12,50 – 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.



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

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

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

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

Per ordini di acquisto ed informazioni e-mail: info@rs-ergonomia.com.

OSSERVATORIO

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

APPUNTI PER UN PROGRAMMA D'INIZIATIVA SINDACALE SU SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO. Di Gino Rubini

Apparsa su "newsletter diario prevenzione" del 9 maggio 2013 vol.n° 70 e scaricabile dal sito [diario-prevenzione](#).

PREMESSA

Questi appunti intendono essere un brogliaccio di lavoro ed un supporto per elaborare un programma d'iniziativa sindacale su salute e sicurezza.

E' verosimile affermare che le principali condizioni necessarie (o pilastri) perché un sistema territoriale, regionale o nazionale di gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nel lavoro funzioni siano le seguenti:

- 1) piena responsabilità del datore di lavoro e trasparenza, certezza dei ruoli e delle responsabilità nel sistema di responsabilità aziendale
- 2) partecipazione attiva dei lavoratori che devono essere formati, informati ed addestrati con obblighi ben definiti; presenza proattiva dei RIs come soggetto interattivo che rappresenta i lavoratori e stimola gli stessi a comportamenti attivi per la sicurezza
- 3) contrattazione attiva delle condizioni complessive di lavoro da parte della RSU
- 4) la presenza di un servizio di prevenzione e protezione aziendale con competenze adeguate
- 5) lo Stato garante salute e sicurezza dei lavoratori: promotore e controllore, sistemi premianti e sanzionatori efficaci.
- 6) presenza /assenza di strategie e di politiche attive istituzionali e sindacali per la sicurezza dal livello aziendale a quello territoriale e nazionale. Verifiche periodiche dei trends degli incidenti e delle malattie professionali per valutare l'efficacia delle strategie di prevenzione adottate.
- 7) ricerca e innovazione delle tecnologie e dei modelli organizzativi ispirati all'ergonomia e alla sicurezza fino dal momento della progettazione di sistemi, impianti e attrezzature.

In questo breve documento cercheremo di mettere a punto una ricognizione sullo stato dell'arte in materia di gestione dei rischi per la salute mettendo alla prova ciascuno dei sette punti precedenti, cercando di individuare punti di forza e punti critici sui quali operare .

LO SFONDO

La crisi che perdura da molto, troppo tempo, sta "sfiacando" e indebolendo il potere dei lavoratori per quanto riguarda la capacità di contrattare i fondamentali che hanno rilevanza anche per la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza. Orari di lavoro prolungati oltre quanto previsto dai contratti, richiesta da parte delle aziende di disponibilità al massimo della flessibilità fino al lavoro a chiamata , intensificazione dei ritmi e dei carichi di lavoro, tutti questi elementi rappresentano un indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori rispetto alla definizione della propria condizione di lavoro.

La divisione sindacale rappresenta in questo quadro l'icona delle difficoltà dei lavoratori a fare valere le proprie ragioni. Scorriamo ora i pilastri sopra citati :

- 1) piena responsabilità del datore di lavoro e trasparenza, certezza dei ruoli e delle responsabilità nel sistema di responsabilità aziendale .

La crisi per chi si occupa di prevenzione, salute e sicurezza su lavoro in azienda rappresenta una barriera ed un ostacolo per la gestione con metodo e continuità programmata dei rischi. Questo è ancor più vero nelle piccole e medie ove la mancanza di risorse porta immediatamente al taglio dei costi.

La gestione della salute e della sicurezza viene considerata, troppo spesso, un costo, così come la manutenzione programmata, la pulizia di filtri, il ricambio di attrezzi e strumenti di lavoro usurati, la fornitura di DPI di qualità ed efficienti vengono talvolta procrastinati o saltati....

A fronte di migliaia d'impresе che chiudono, questi tagli alla gestione della sicurezza , della manutenzione appaiono ai meno attenti come un sacrificio tollerabile.

Purtroppo, talvolta, questi "risparmi" sulla gestione della sicurezza e sulla manutenzione si rivelano disastrosi, con una moltiplicazione dei costi insostenibili per la piccola impresa già in difficoltà.

Questo avviene quando si fa male un lavoratore, quando un impianto va in crash a causa della mancata manutenzione ...

Su questi aspetti è possibile sviluppare una iniziativa di stimolo e di sollecito verso le aziende in crisi: sarebbe opportuno che le categorie proponessero un monitoraggio tramite una check list mirata delle cose che l'azienda deve fare comunque per la gestione responsabile dei rischi per la salute e la sicurezza Anche in una fase di difficoltà e di crisi è necessario che alcune azioni fondamentali di gestione della sicurezza siano attuate.

Allo stato dell'arte manca al sindacato un quadro di riferimento certo sugli impatti che la crisi ha prodotto sui sistemi di gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

- 2) partecipazione attiva dei lavoratori che devono essere formati, informati ed addestrati con obblighi ben definiti; presenza proattiva dei RIs come soggetto interattivo che rappresenta i lavoratori e stimola gli stessi a comportamenti attivi per la sicurezza.

Sappiamo quali sono le difficoltà rispetto alla partecipazione attiva. Per quanto attiene la formazione siamo entrati nella fase nella quale , dopo l'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 sono definite le modalità

con le quali i lavoratori debbono essere formati. Anche in questo caso occorre svolgere una verifica per quantificare se i corsi di formazione e o di aggiornamento sono stati svolti , le modalità con le quali si è provveduto ad “adempiere” gli obblighi per tutte le figure presenti in azienda, dagli RIs ai Rssp ai dirigenti aziendali .

Per quanto riguarda i RIs occorre superare la contraddizione della formazione svolta dall'impresa, molto spesso basata su di una impostazione e su contenuti che non sono pertinenti rispetto al ruolo di rappresentanza dei lavoratori che i RIs debbono svolgere. Proprio in ragione del fatto che si pretende sempre più spesso da parte delle aziende di utilizzare fondi pubblici o interprofessionali per svolgere queste attività si pone il problema per il sindacato di non delegare più la formazione in tema di rappresentanza alle aziende e alle loro associazioni di rappresentanza e corrispettive agenzie formative. In ogni caso sugli aspetti della rappresentanza non si può continuare a delegare la formazione alle imprese senza alcun intervento nel merito dei contenuti .

Una strategia di supporto alla rete dei RIs dovrebbe essere uno dei compiti del sindacato, nella logica democratica di offrire ai lavoratori rappresentanti autorevoli e in grado di rappresentarli e ai RIs una formazione ed una informazione di qualità.

3) contrattazione attiva delle condizioni complessive di lavoro da parte della RSU

Questo è il pilastro più debole nella costruzione del sistema di gestione dei rischi per la salute e la sicurezza. In particolare la debolezza riguarda la contrattazione e gestione dell'orario di lavoro, riposi, turni, ecc

Nei fatti, con l'intensificazione del lavoro e con la logica aziendale dell'inseguimento dei “flussi di mercato” prevale la richiesta della piena disponibilità del lavoratore alle esigenze aziendali. Tutto questo comporta troppo spesso una gestione unilaterale da parte dell'azienda del tempo di lavoro di ampi gruppi di lavoratori. Come è noto, la perdita del governo del tempo da parte delle persone è un fattore che genera sofferenza psicologica anche grave..

Esistono poi problemi di confine tra la contrattazione dei carichi e dei ritmi di lavoro e la gestione della sicurezza e della salute : troppo spesso le procedure di misurazione dei movimenti ripetitivi e del carico fisico (OCRA, UAS, NIOSH, ecc) degli arti superiori e della colonna vertebrale vengono in qualche misura alterate. Si tenga conto che una rappresentazione scorretta di questi dati comporta danni gravi al lavoratore che rischia oltre alla malattia professionale il mancato riconoscimento della stessa da parte dell'Inail..

Per carità di patria tralasciamo poi la vicenda dello stress lavoro correlato che si va risolvendo in una stesura di valutazioni del rischio addomesticato e risibili in ragione anche della metodologia adottata nel prescreening. Nei fatti con quella impostazione tardo positivista non poteva andare in altro modo. Nei fatti con l'approccio di valutazione adottato dalla Commissione di coordinamento nazionale lo stress lavoro “correlato” nei luoghi di lavoro italiani non esiste. E' palese che sia pure tra mille difficoltà sarà necessario rimettere sotto revisione le metodologie di valutazione . Peraltro i lavoratori che stanno male , in ragione delle valutazioni che negano la presenza di stress, saranno considerati inadeguati a quel contesto di lavoro organizzato con le conseguenze del caso.

In altri termini tutta la vicenda stress lavoro correlato andrebbe cassata riprendendo la delega consegnata all'azienda. . L'attuale costruzione di “prevenzione” dello stress lavoro correlato affidata all'azienda presenta aspetti che sfiorano il grottesco , è costosa ed inefficace.

Possono essere i lavoratori tramite propri delegati a individuare le fasi del ciclo , le mansioni e le incongruenze organizzative ove si genera un rischio di stress. Sulla base delle conoscenze organizzate possono tramite la contrattazione richiedere le trasformazioni organizzative per superare i difetti organizzativi che generano stress.

Aspetti minori ma non meno importanti: nell'ambito della contrattazione aziendale sarebbe opportuno estendere il lavaggio delle tute a carico delle aziende tramite l'utilizzo di lavanderie industriali al fine di evitare che i lavoratori portino a casa le tute da lavare, in particolare per coloro che lavorano in reparti con sostanze nocive. In questo caso le tute vanno considerate come DPI e pertanto è l'azienda che deve provvedere.

4) la presenza di un servizio di prevenzione e protezione aziendale con competenze adeguate

Questo pilastro è importante. In genere le grandi aziende si sono dotate di un Servizio strutturato con Rssp a tempo pieno , medico competente presente qualche ora ogni settimana , ecc

Il problema diviene più serio con le PMI ove la nozione di SPP si traduce in un Rssp che ha fatto un corso molto tempo fa e svolge questo ruolo poche ore alla settimana, il medico competente si fa vedere una volta all'anno o poco più.

Ciò che i RIs e/o la Rsu possono fare in questi casi è quello di richiedere il programma di attività del SSP per tutte le funzioni che il Servizio deve svolgere e verificare che le attività vengano svolte.

5) lo Stato garante salute e sicurezza dei lavoratori: promotore e controllore, sistemi premianti e sanzionatori efficaci.

Questo è un pilastro importante e decisivo. Nella dimensione di questo documento non possiamo affrontare la complessità del tema, affronteremo solo alcuni nodi critici. Innanzitutto occorre contrastare la demenziale campagna tesa a definire come “burocrazia” e impedimenti alla libertà dell'impresa i controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La percentuale delle irregolarità e delle infrazioni gravi alla sicurezza è ancora troppo elevata (ad ogni campagna di controlli oltre il 40 – 50 % delle aziende delle costruzioni e di altri settori con gravi rischi presentano situazioni di inadempienza o di mancata gestione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori).

Negli anni, più volte, i governi di centrodestra hanno tentato di smontare la vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro con l'argomentazione che questo tipo di vigilanza non serve più, che le aziende sono diventate competenti e sono in grado di autogestirsi la sicurezza, ecc.

L'adozione volontaria delle normative ISO, secondo questi teorici della "estinzione" dei controlli della Pubblica Amministrazione, sarebbe sufficiente per garantire salute e sicurezza dei lavoratori...

E' ovvio che queste posizioni vanno contrastate perché in nessun paese al mondo lo stato ha ceduto alle imprese l'autogestione senza controllo pubblico della sicurezza, dagli Usa, all'Europa, ai paesi emergenti dell'Asia e dell'America Latina e neppure la stessa ISO auspica che questo avvenga...

Nella elaborazione di questa nota abbiamo scelto di considerare la tematica specifica della salute e della sicurezza nel lavoro come parte integrante delle politiche di salute complessive.

Questa scelta non è casuale: in questa epoca è sempre più frequente il considerare la questione della gestione dei rischi in ambiente di lavoro come parte scollegata dalle politiche di welfare e sanitarie.

In questa fase di crisi prolungata occorre un approccio di sistema che permetta di "vedere" contestualmente come funziona da una parte la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nel lavoro dall'altra come il Servizio Sanitario pubblico "copre" con le prestazioni i bisogni di diagnosi e cura dei cittadini.

Questo approccio è necessario per definire con maggiore precisione una politica confederale in materia di salute. Le conoscenze disponibili sono date da alcuni documenti istituzionali cui faremo riferimento nel corso della esposizione.

6) presenza /assenza di strategie e di politiche attive istituzionali e sindacali per la sicurezza dal livello aziendale a quello territoriale e nazionale. Verifiche periodiche dei trends degli incidenti e delle malattie professionali per valutare l'efficacia delle strategie di prevenzione adottate.

Le trasformazioni organizzative del lavoro nei tempi di questa crisi prolungata sono ormai tali da rendere non comparabili le condizioni di lavoro, per la stessa fase del ciclo dello stesso comparto produttivo, a quelle di cinque o dieci anni fa.

Le metodologie d'intervento istituzionale e d'iniziativa sindacale sono immutate da molto tempo mentre le realtà di lavoro nelle quali si interviene hanno subito, negli ultimi anni modificazioni organizzative e tecnologiche rilevanti e frequenti.

L'impostazione normativa persiste con la definizione di perimetri statici come i "luoghi di lavoro" mentre ciò che assume sempre più rilevanza sono i "flussi" organizzati di persone, merci e tecnologie che scorrono, just in time, nei "luoghi" della produzione, con sincronie e geometrie organizzative adottate dal management che sono sempre più imprevedibili da parte dei lavoratori.

La legislazione in materia di gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nel lavoro soffre di questa impostazione legata ai "perimetri statici", alle strutture aziendali classiche e non riesce ad incidere in profondità sulla qualità della gestione della sicurezza mettendosi in sintonia con le organizzazioni aziendali che si plasmano con la logica del "flusso"...

Sono queste le difficoltà più autentiche che non consentono più una capacità contrattuale di controllo da parte dei lavoratori sul proprio ambiente di lavoro e sulle modalità di erogazione della prestazione lavorativa. Se sei parte di un flusso sono le ragioni del mercato a vincere sulle tue esigenze vitali, l'adattamento alle esigenze dell'azienda diviene l'unica possibilità che ti è data, altrimenti sei "fuori" dal flusso....

7) ricerca e innovazione delle tecnologie e dei modelli organizzativi ispirati all'ergonomia e alla sicurezza fino dal momento della progettazione di sistemi, impianti e attrezzature.

Voglio dire che il sindacato continua ad operare come se il lavoro fosse organizzato come 5 o 10 anni fa, la realtà è profondamente cambiata. Occorre passare dalla percezione della inadeguatezza alla ricerca e alla costruzione di un sistema di conoscenze aggiornate che permettano di ricongiungere i bisogni dei lavoratori con un intervento sulla struttura della organizzazione del lavoro.

E' necessario promuovere iniziative di ricerca sul campo per conoscere in profondità il vissuto soggettivo dei lavoratori rispetto a modelli di organizzazione del lavoro e di relazioni coi lavoratori basate sulla negazione del conflitto, sul rapporto diretto con il singolo lavoratore, teso ad aggirare la rappresentanza e la pratica del contratto collettivo.

Le stesse rappresentazioni di salute e malattia che sono nella testa dei giovani e delle ragazze che lavorano in precarietà non sono comparabili a quelle delle generazioni immediatamente precedenti: l'accettazione sociale della esposizione a rischio è in trasformazione e non a vantaggio delle pratiche di prevenzione. E' verosimile affermare, in diverse realtà, che la cultura sindacale classica rispetto alla salute: "debbo evitare di ammalarmi o farmi male lavorando perché se ciò succede rischio di essere emarginato dal mercato del lavoro" appare indebolita e sostituita da comportamenti di sfida al rischio e dagli affidamenti alla fortuna.

Anche questi aspetti dovranno essere sottoposti alla verifica della ricerca. Molto è il lavoro da fare per evitare una deriva verso modelli rozzi e primitivi di funzionamento della società.

Mentre nella quotidianità si deve perseverare, per quanto riguarda la gestione dei rischi con la continuità della formazione dei RIs, dei delegati sindacali, occorre al contempo attivare le categorie per intraprendere un'azione di ricerca sulle trasformazioni che sono avvenute in questi ultimi anni nella organizzazione del lavoro per ricostruire un quadro realistico e non di conforto della reale situazione presente nei luoghi di lavoro al fine di prefigurare un percorso di ripresa della contrattazione dei fondamentali delle condizioni di lavoro.

L'essere esigenti e "rigidi" rispetto alle condizioni di benessere, salute e sicurezza nel lavoro è sempre stato una sollecitazione ed una spinta alla ricerca e alla innovazione di tecnologie e modelli organizzativi ispirati alla ergonomia e alla sicurezza, a rendere, paradossalmente, più competitive le imprese. Credo funzioni ancora così.



In libreria

Da www.lavoro.gov.it

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DEL VENETO

TUTELA DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI

LINEE DI INDIRIZZO PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 151/01 – ARTT. 7-8-11 e 12

Aggiornamento – Maggio 2012

Da www.inail.it

Manuale illustrato per lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati

ai sensi dell'art. 3, comma 3, del DPR 177/2011

Edizione 2013

Pubblicazione realizzata dal Sottogruppo Ambienti Confinati del Comitato 1 della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Coordinamento tecnico: Luciano Di Donato, Liliana Frusteri.

Coordinatore del Gruppo di Lavoro: Luciano Di Donato INAIL DTS

Autori: Mauro Franciosi Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Liliana Frusteri INAIL-CONTARP, Antonio Giordani INAIL-CTE, Fabiola Leuzzi CONFINDUSTRIA, Antonio Maggi VV.F., Lucina Mercadante INAIL D.C. PREVENZIONE, Michele Meschino INAIL-CTE, Fabio Pera INAIL DTS, Miranda Prestipino INAIL-CTE, Luca Scapolo AIDEPI, Amedeo Siniscalco INAIL-CTE, Sebastiano Calleri CGIL Nazionale, Cinzia Frascheri CISL Nazionale, Gabriella Galli UIL Nazionale.

Da www.inail.it

Il rischio biologico nel settore della bonifica dei siti contaminati

Edizioni INAIL - Maggio 2013

AUTORI: Biancamaria Pietrangeli e Domenico Davolos INAIL - Settore Ricerca, Certificazione e Verifica

Dipartimento Installazioni di Produzione e Insediamenti Antropici

L'inquinamento dei suoli e delle falde è rilevante in Italia con i connessi rischi sanitari. Il nuovo contesto legislativo in materia di bonifiche ha importanti ricadute nel settore tecnologico: da interventi che spesso non fanno che trasferire gli inquinanti da una matrice ad un'altra, la domanda di bonifica si sta spostando verso tecnologie, come quelle biologiche, più naturali e meno costose.

Questa attività industriale ha necessariamente ricadute in termini di sicurezza occupazionale.

La monografia tratta il rischio biologico nelle attività di bonifica che risulta poco considerato e fornisce indicazioni in materia di valutazione e controllo durante le diverse fasi operative.

Da www.cptvenezia.org

Luca Fiorentini

I Sistemi di Gestione per la sicurezza

EPC Editore 2011

L'e-book illustra in 221 pagine gli elementi fondamentali, vantaggi e peculiarità del Sistema di Gestione della Sicurezza (SGS). Inoltre, espone norme, linee guida, standard maggiormente diffusi, nonché le possibilità di integrare sistemi di gestione diversi al fine di ottimizzare le risorse e uniformare l'approccio verso le differenti problematiche afferenti la sicurezza.

Da www.inail.it

Metodologie e interventi tecnici per la riduzione del rumore negli ambienti di lavoro.

COORDINAMENTO SCIENTIFICO: Pietro Nataletti

AUTORI: Pietro Nataletti, Omar Nicolini, Diego Annesi, Marco Bottazzi, Manuela Maria Brunati, Salvatore Curcuruto, Fabiola Leuzzi, Alessandro Pantano, Paolo Paraluppi, Marco Persotti, Simone Pinata, Giuseppe Rosci.

Edizione 2013

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.](#)