



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.

Eu-Osha ha annunciato che sarà lanciata il prossimo 10 aprile 2014, come era stato anticipato lo scorso novembre a Bilbao, la nuova campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015 che sarà dedicato alla Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro.

Il **Servizio Nazionale Studi e documentazione** sull'ambiente di lavoro attraverso

rs-ergonomia.com che già è stato partner nazionale della precedente campagna dedicata al coinvolgimento e alla partecipazione dei lavoratori nella prevenzione dei rischi, anche in questa occasione non mancherà di realizzare seminari e iniziative per sostenere la nuova campagna.

E' già previsto un primo seminario a Roma che anticiperà di due giorni l'apertura ufficiale della

campagna dedicato alla "Percezione soggettiva nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato".

Con l'aiuto dei nostri lettori vogliamo portare questa iniziativa in varie città italiane.

Ovviamente il nostro impegno proseguirà anche sul tema della partecipazione che è stato un argomento cui abbiamo dedicato molto spazio sul sito e nella nostra rassegna stampa "RSPP".

Ricordiamo ai nostri lettori che sul sito abbiamo pubblicato le versioni aggiornate delle check list per la valutazione soggettiva (approfondita) dello stress lavoro-correlato, sia nella versione generalista che nella sua variante per il pubblico impiego.

Prosegue la sperimentazione delle check list proposte.

PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE

Il **Servizio Nazionale Studi e documentazione** sull'ambiente di lavoro sta preparando un calendario di **giornate d'incontro (seminari di formazine e aggiornamento)**.

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.

Prenota ora (gratuitamente) un evento da realizzare presso la tua azienda.

Stiamo organizzando giornate di studio sui seguenti temi:

[18 marzo 2014 - Partecipazione come bisogno organizzativo.](#)

[8 aprile 2014 - Percezione soggettiva nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato.](#)

[13 maggio 2014 - Partecipazione e sicurezza nelle politiche di manutenzione.](#)

Per maggiori informazioni **info@rs-ergonomia.com**.



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

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20143801](#)

Francesco Bacchini, Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale), I Working Papers di Olympus, 28/2013

[Rep. n. 20143802](#)

Luciano Angelini, La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo, I Working Papers di Olympus, 29/2013

Da gimle.fsm.it

[Rep. n. 20143803](#)

Rischi e malattie nei lavoratori del settore dei trasporti di merci e persone. F. Ronchese, M. Bovenzi.

Da www.aslromad.it

[Rep. n. 20143804](#)

AUSL Roma D: Linee guida prevenzione rosticcerie e similari.

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20143805](#)

Abilitazione uso macchine agricole Circolare n. 45 del 24 dicembre 2013, chiarimenti su proroga 2015.

Da www.provincia.pu.it

[Rep. n. 20143806](#)

linee guida tecniche per la messa in sicurezza dei serbatoi sotterranei, al fine di evitare il rischio di contaminazione ambientale, d'incendio e d'esplosione.

Da scadenzario.checklistsicurezza.it

[Rep. n. 20143807](#)

Infortunio mortale: responsabilità penale di un direttore dei lavori. Cassazione Penale, Sez. 4°, 15 gennaio 2014, n. 1471

Da gimle.fsm.it

[Rep. n. 20143808](#)

Fattori di stress e benessere organizzativo negli operatori di polizia penitenziaria. Di Gabriele Prati, Sara Boldrin



NUOVA PUBBLICAZIONE

Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

Ergonomia della manutenzione

Volume a stampa: 12,50 € - Volume eBook: 4,50 €

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile



[RSPP è partner nazionale della 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 segnaliamo <http://gimle.fsm.it/> il giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia, Rivista di Medicina del Lavoro (Medicina occupazionale, Igiene del lavoro e ambientale, Tossicologia occupazionale) ed Ergonomia (Valutazione del rapporto uomo/lavoro, Riabilitazione occupazionale, Psicologia del lavoro, Bioingegneria). Pubblicazione trimestrale il cui Direttore Responsabile è il Prof. Marcello Imbriani.

Dal sito è possibile consultare tutti i numeri della rivista, a partire dal 2010. Un importante patrimonio di conoscenza scientifica resa disponibile a chiunque sia interessato alla consultazione.

Nei precedenti numeri abbiamo presentato : www.checklistsicurezza.it, www.quotidianosicurezza.it, www.diario-prevenzione.it, olympus.uniurb.it, www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx, www.ispesl.it/documentazione/linee.asp, 2087.blog.rassegna.it, www.rassegna.it, www.regione.piemonte.it/sanita/cms/sicurezza.html, www.unitadibase.altervista.org, www.puntosicuro.it.



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

La fabbrica e l'accademia

Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

Volume a stampa: 12,50 € - Volume eBook: 8,00 €

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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



Approfondendo... sul web

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: fino a che punto l'impresa è responsabile dell'infortunio del dipendente?

di Licia Albertazzi

Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 28564 del 20 Dicembre 2013. Il datore di lavoro non risponde del comportamento del dipendente, per i danni causati a se stesso e a terzi, nel caso in cui provi che la condotta del responsabile sia stata anormale, cioè totalmente svincolata e sproporzionata al caso concreto: ciò che si è verificato nel caso di specie.

Un addetto al trasporto, sceso dal mezzo per liberare la strada da alcune pietre, si accorgeva del movimento del furgone e si lanciava al suo inseguimento, aggrappandosi a uno sportello per poi finire sotto lo stesso veicolo, riportando lesioni gravissime.

Se in primo grado il tribunale aveva ascritto solo per due terzi la responsabilità del sinistro allo stesso lavoratore, ritenendo il suo comportamento sì impru-

dente ma non anormale (inadeguato quindi a recidere il nesso causale tra condotta ed evento), tale considerazione è stata variata in sede d'appello: il giudice di merito ha infatti ritenuto imprudente e imprevedibile la condotta del dipendente, tale per cui il datore di lavoro doveva andare esente da qualsiasi tipo di responsabilità, non essendosi nemmeno ravvisate violazioni di sorta relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro. Avverso tale sentenza ha proposto ricorso l'interessato, lamentando lo scorretto inquadramento giuridico operato dal giudice d'appello. La Suprema Corte, dopo aver enunciato il principio in base al quale occorre ripartire la responsabilità tra i soggetti coinvolti, rileva come le motivazioni del giudice d'appello siano complete e ragionevoli, non suscettibili di alcun tipo di sindacato. Il dipendente, di sua volontà, si è esposto ad un rischio ben maggiore rispetto a quello derivante dalle direttive ricevute: per tale motivo le considerazioni del giudice del merito sono da ritenersi legittime, essendo il fatto lesivo totalmente imputabile al lavoratore.



NUOVA PUBBLICAZIONE

Paolo Gentile (a cura di)

La partecipazione dei lavoratori nell'analisi e progettazione ergonomica.

Il volume contiene gli atti del seminario "La partecipazione dei lavoratori nell'analisi e progettazione ergonomica" realizzato da S3 Opus, con la collaborazione del Servizio Nazionale Studi e Documentazione sull'ambiente di lavoro.

ISBN: 978-88-96416-28-0

Volume ebook: 2,90 €

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalimpsesto.it



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

Da www.quotidianosicurezza.it

Lavoro mobile, tecnologia, rischi sicurezza e salute nelle nuove modalità d'impiego.

Di Daria De Nesi.

Publicato da Etui il saggio The Janus face of the New Ways of Work – Rise, risks and regulation of nomadic work (L'altra faccia delle Nuove forme di lavoro – Sviluppo, rischi e regolamentazione del lavoro mobile) a cura di Jan Popma, ricercatore senior dell'Università di Amsterdam.

Internet e l'utilizzo di computer portatili, telefoni cellulari e tablet hanno introdotto nuovi modi di lavoro: le tecnologie della comunicazione permettono oggi di poter lavorare da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, anche senza la necessità di recarsi sul posto di lavoro e di rispettare un orario predefinito.

Questa modalità può portare a una maggiore autonomia e una maggiore flessibilità per i lavoratori, ma può comportare anche rischi sia fisici che psicosociali.

Jan Popma nel suo saggio illustra i pericoli nascosti in questi nuovi modi di lavorare.

La crescita del lavoro mobile è stata stimolata dall'arrivo sul mercato di nuove tecnologie per la comunicazione e ha visto un incremento esplosivo negli

ultimi anni. I benefici di questa rivoluzione tecnologica sono:

- un più facile e rapido accesso alle informazioni necessarie per effettuare il lavoro;
- la possibilità di rispondere più prontamente alle richieste da parte di clienti, colleghi o superiori;
- l'abbattimento dei tempi di spostamento;
- la diminuzione del traffico e delle emissioni di CO2;
- un possibile miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e professionale.

Eppure questi cambiamenti comportano anche rischi: tecno-stress, tecno-dipendenza, offuscamento dei confini tra lavoro e vita privata, burn-out e stanchezza eccessiva, problemi ergonomici.

In primo luogo proprio la distinzione tra sfera privata e professionale può diventare sfocata se si lavora da casa e in orari atipici. Inoltre, così come gli smartphones offrono ai lavoratori la possibilità di raggiungere chiunque in qualsiasi momento, possono allo stesso tempo diventare uno strumento per cui il lavoratore si sente in obbligo di essere raggiungibile in ogni momento e nel modo più veloce possibile.

Ancora, questa forma di lavoro, può implicare l'esposizione ai possibili effetti delle onde Gsm o a problemi muscolo scheletrici dovuti all'assunzione di posizioni non corrette e al lavoro svolto da postazioni non ergonomiche.

Da www.change.org

A Piero Fassino: Giù le mani dalle ex aree ThyssenKrupp – Ilva

Chiediamo un parco pubblico al posto dello stabilimento ThyssenKrupp. Il Comune di Torino non svenuda l'area teatro della tragedia: che sia patrimonio della collettività e della memoria.

In coincidenza con il Sesto Anniversario della strage del 6 dicembre del 2007, che vide perire in modo così orrendo i nostri compagni di lavoro Antonio, Angelo, Roberto, Bruno, Rocco, Rosario e Giuseppe, noi famigliari ed ex-Lavoratori chiediamo al Comune di Torino, in particolare al Sindaco e al Consiglio Comunale di NON DIMENTICARE ciò che è successo in quella maledetta notte e mantenere viva la memoria della più grande ferita inferta alla città dopo i rastrellamenti e i bombardamenti della seconda guerra mondiale.

Per noi ricordare ed onorare ciò che è successo vuol dire soprattutto far diventare "Patrimonio Collettivo" il fatto che nella nostra città culla del lavoro, non accadano più stragi sul lavoro e siano riattualizzati valori come la dignità del lavoro ed il rispetto della salute e della vita dei lavoratori, ma anche dei cittadini che vivono nei pressi degli insediamenti produttivi rimasti in Città, proprio come ha ricordato nel suo ultimo discorso il Sindaco Fassino.

Come Ass. Legami d'Acciaio e come ex lavoratori e quindi semplici cittadini torinesi invitiamo il Sindaco,

l'Assessore all'Urbanistica e tutto il Consiglio Comunale affinché la variante urbanistica (ex 221), che prevede un cambio di destinazione urbanistica diverso dai fini industriali-produttivi previsti, venga discussa con le modalità e l'iter più corretto e idoneo della variante strutturale e non come si sta tentando di fare, cioè velocizzando inspiegabilmente la discussione prima in Commissione e poi in Consiglio con una "variante semplice" che non terrebbe in debita considerazione la complessità, i numeri ingenti in ballo (metri quadri, SLP, ecc...) ma soprattutto le doverose bonifiche (che dovrebbero essere poste a carico della ThyssenKrupp e non del Comune; e quindi gravare su noi cittadini) e le relative criticità ambientali.

Inoltre non bisogna sottovalutare l'altissimo rischio di esondabilità presente in tutta l'area a valle del Parco della Pellerina, come dimostrato nei fatti con l'alluvione dell'ottobre del 2000, che vide i nostri reparti di lavoro completamente invasi e gravemente danneggiati dalle acque della Dora Riparia.

Per noi questo vorrebbe dire veramente Ricordo e Memoria per ciò che è successo, e non solo commemorare la data del 6 dicembre, un rito collettivo che appare anche solo in parte routine e retorica con cui lavarsi la coscienza.

Familiari ed ex Lavoratori ThyssenKrupp Torino



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

Da www.fiom.cgil.it

[Il rischio stress lavoro-correlato: il punto di vista degli RLS](#)

(Lettera della FIO M CGIL alle strutture regionali e territoriali)

... nel mese dicembre 2013, vi inviammo una nota informativa, riguardo all'iniziativa convenuta con la Cgil di inviare un questionario agli RLS metalmeccanici, al fine di avere risposte utili, per una ricerca tesa a capire se effettivamente nelle imprese si è realizzata la valutazione del rischio da stress correlato al lavoro, con quali modalità e di conseguenza quale ruolo è stato esercitato dagli RLS. Il questionario è rivolto a tutti gli RLS presenti nelle aziende, non importa la dimensione ma ai fini della ricerca e tenuto conto delle caratteristiche della industria italiana con un focus particolare sulle piccole e medie aziende.

Ad oggi sono arrivate un centinaio di risposte, estremamente significative nel denunciare i comportamenti delle imprese e soprattutto la precisa rappresentazione delle difficoltà nello svolgere il ruolo e la funzione di RLS.

Purtroppo le risposte arrivate sono ancora decisamente poche, ecco perché chiediamo uno sforzo significativo da parte delle strutture e soprattutto da parte degli RLS per rispondere al questionario e per inviarlo tenuto conto l'importanza delle risposte ai fini della ricerca, considerato che le patologie riferibili a condizioni di malessere psicologico e mentale di sicura origine lavorativa sono in aumento.

...

[Scarica il questionario](#)

Da www.m2servizi.it

[ADEMPIMENTI SCADENZE ANNUALI INIZIA L'ANNO NUOVO: è tempo di pianificare la sicurezza](#)

Cogliamo l'occasione dell'avvio del nuovo anno per ricordare a tutti coloro che in azienda si occupano di Sicurezza sul Lavoro e Ambiente le attività necessarie per rispondere ai diversi adempimenti di legge.

Richiamiamo l'attenzione sui seguenti adempimenti di interesse generale:

AGGIORNAMENTO DEI DOCUMENTI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

- 1) **DVR generale** : il documento deve rispondere ai requisiti del D.Lgs. 81/08 (non è più ammissibile la presenza di documenti contenenti riferimenti al D.Lgs 626/94) e deve essere aggiornato sulla base di tutte le modifiche con impatto sulla Sicurezza avvenute in azienda dalla data dell'ultima revisione (modifica a processi, macchine, spazi e ambienti di lavoro, mansioni, organizzazione del lavoro, ecc.). Inoltre occorre predisporre e aggiornare **ogni anno il programma delle misure di miglioramento** della sicurezza previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.
- 2) **DVR da esposizione ad agenti chimici** : oltre alla necessità di mantenere il documento aggiornato in relazione a nuovi prodotti chimici introdotti nel ciclo produttivo o comunque utilizzati in azienda, è richiesto l' **aggiornamento del documento al Regolamento 1271/2008/CE (CLP "Classificazione, etichettatura e imballaggio delle sostanze e delle miscele")** utilizzando

nella valutazione un algoritmo riconosciuto (es. MOVARISCH).

- 3) **DVR da esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni, ROA, ecc.)** : ricordiamo l'obbligo di ripetere la valutazione **ogni 4 anni** come minimo (CONTROLLATE LA DATA DEL VOSTRO DOCUMENTO!!!).
- 4) **DVR da movimentazione manuale dei carichi (rischi di natura ergonomica)**: nonostante il grandissimo rilievo dato a questa categoria di rischi da parte delle Autorità di Vigilanza e da tutti gli addetti ai lavori, in ragione del crescente numero di malattie professionali denunciate negli ultimi anni, in molte realtà aziendali l'analisi e la valutazione specifica dei rischi di natura ergonomiche è stata condotta limitatamente ad alcune mansioni/postazioni o è addirittura assente. Chi non avesse provveduto o fosse nella necessità di completare l'attività di valutazione è tenuto a provvedere rapidamente.
- 5) **DVR da stress lavoro-correlato** : anche in aziende in cui è stato riscontrato un livello di rischio basso la normativa prevede la necessità di aggiornare periodicamente il documento (**ogni 2 anni** in caso di rischio basso).
- 6) **Altri DVR specifici** : occorre valutare attentamente la necessità di predisporre o **aggiornare** documenti di valutazione di rischi specifici presenti (incendio, atmosfere esplosive "ATEX", agenti biologici, rischio elettrico, VDT, ecc.).

Da twitter.com/Sicurezzaonline

[Lo stress fa strage di banchieri: ritmi eccessivi anche per i "lupi"...](#)

Tre morti sospette nel giro di una settimana gettano nello scompiglio Londra: nel mirino finiscono tutte le grandi banche d'affari che impogono, soprattutto ai giovani appena assunti o in procinto di esserlo...

Da www.preventionandresearch.com

[Gli effetti del rumore sul benessere dell'individuo.](#) Di D'Alessio A. e Midulla G.

Abstract

Il suono è la propagazione di un'energia meccanica in un fluido per onde generate da un corpo in vibrazione. Le onde sonore generate da un corpo in vibrazione in un gas come l'aria possono considerarsi come onde di pressione. Le caratteristiche fisiche di un suono sono frequenza, intensità e timbro. Il Rumore è un elemento che deriva dallo stress ambientale e che ha un notevole impatto sulla salute e sul benessere fisico, mentale e sociale dell'uomo. Le sorgenti rumorose possono derivare da fonti interne di ambienti chiusi oppure provenire da sorgenti esterne legate al traffico stradale aereo e ferroviario, all'industria, ai lavori pubblici, discoteche. La principale fonte di rumore esterno è rappresentata però dal traffico stradale e quasi 120 milioni di persone sono sottoposte a livelli di rumore del traffico stradale eccedenti i 55 dBA. Il rumore è causa di danno (ipoacusia, sordità). Il danno provocato dal rumore a carico dell'apparato uditivo può essere di tipo acuto quando si realizza in un tempo breve a seguito di una stimolazione particolarmente intensa (scoppio, esplosione ecc.) e di tipo cronico quando evolve nel corso degli anni a seguito di un'esposizione prolungata ad elevati livelli di rumore. Il rischio di sviluppare ipoacusia non è soltanto correlato agli ambienti di lavoro, ma va ricordato anche un fenomeno su scala

internazionale in costante crescita come la socioacusia, cioè il danno all'udito arrecato dall'esposizione al rumore negli ambienti di vita, il quale sta assumendo una certa rilevanza nella maggior parte dei paesi industrializzati, soprattutto come conseguenza dell'esposizione durante le attività ricreative al rumore come ad esempio l'ascolto della musica ad alto volume, la pratica di alcuni sport, la frequentazione di discoteche. Suoni e rumori possono causare effetti uditivi e extrauditivi. Gli effetti uditivi si manifestano con lesioni irreversibili dell'organo dell'udito che, fortunatamente, smettono di progredire cessata l'esposizione al rumore. Gli effetti extra-uditivi coinvolgono l'apparato cardiovascolare, l'apparato respiratorio, digerente, endocrino e gastroenterico e in fine anche fenomeni neuropsichici. Il rumore presenta anche effetti negativi sul sonno. Gli effetti del rumore sul sonno sono caratterizzati dalla difficoltà o lentezza nell'addormentamento oltre ai possibili numerosi risvegli notturni. Queste condizioni protratte nel tempo determineranno la diminuzione della qualità del sonno, malessere generale e stanchezza. Queste condizioni stressanti a loro volta possono portare al rischio di sviluppare ipertensione arteriosa e infarto del miocardio. È necessario in questi casi effettuare una valutazione degli effetti del rumore sul sonno. Possiamo avvalerci di metodiche soggettive basate sull'utilizzo di questionari e non soggettive rappresentate da esami strumentali specifici (polisonnografia e actigrafia).

...

Da www.quotidianosicurezza.it

[Gestione dello stress e dei rischi psicosociali, Ambienti lavoro sani e sicuri 2014-2015](#)

Dopo le prime anticipazioni di Bilbao dello scorso novembre, Eu-Osha ha annunciato che sarà lanciata il prossimo 10 aprile 2014 la nuova campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015 - Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro.

Obiettivo principale della prossima campagna biennale dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro sarà promuovere la gestione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali e il contrasto su gli effetti negativi che questi possono avere sulla salute dei lavoratori, su benessere delle aziende.

In ogni realtà lavorativa, anche nelle più piccole, possono determinarsi condizioni di stress ed esposizione a rischi psicosociali.

Così si legge nella guida della campagna e nel manuale pubblicati ieri in anteprima:

“oltre la metà dei lavoratori europei riferisce che lo stress lavoro correlato è comune nel proprio ambiente di lavoro;

circa 4 su 10 i lavoratori pensano che lo stress non venga gestito bene nel proprio posto di lavoro.

I lavoratori che soffrono stress o di crisi psicosociali tendono a desiderare una maggiore quantità di tempo libero o girare per lavoro, e a non operare in piena capacità;

I rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato comportano costi significativi per le aziende e per le economie nazionali:

I costi totali derivanti da disturbi mentali in Europa (sia legati al lavoro che non legati al lavoro) sono stimati intorno ai 240 miliardi di euro all'anno;

I rischi psicosociali possono essere valutati e gestiti sistematicamente come gli altri rischi riguardanti la sicurezza sul lavoro e la salute.

Gestire lo stress e i rischi psicosociali sul lavoro ha vantaggi che superano i costi di implementazione”.

Finalità dell'iniziativa sarà quindi offrire sostegno e orientamento per lavoratori e datori di lavoro affinché riconoscano e affrontino efficacemente lo stress sul luogo di lavoro. Come d'abitudine la campagna si concentrerà sulla promozione di buone prassi, di strumenti, pubblicazioni e guide utili.



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



Appuntamenti

PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE

Il Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro sta preparando un calendario di **giornate d'incontro (seminari di formazione e aggiornamento)**.

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.

Prenota ora (gratuitamente) un evento da realizzare presso la tua azienda.

Stiamo organizzando giornate di studio sui seguenti temi:

[Roma 18 marzo 2014](#)

[Partecipazione come bisogno organizzativo.](#)

[Roma 8 aprile 2014](#)

[Percezione soggettiva nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato.](#)

[Roma 13 maggio 2014](#)

[Partecipazione e sicurezza nelle politiche di manutenzione.](#)

Per maggiori informazioni ed iscrizioni info@rs-ergonomia.com.



In libreria

Da www.inail.it

L. Bellina - A. Cesco Frare - S. Garzi - D. Marcolina (a cura di)

[GESTIONE DEL SISTEMA SICUREZZA E CULTURA DELLA PREVENZIONE NELLA SCUOLA](#)

INAIL – Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca.

Edizione 2013

Da www.inail.it

[La sicurezza per gli operatori degli impianti di depurazione delle acque reflue civili](#)

RISCHI E PREVENZIONE

INAIL - Edizione 2009



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.edizioniipalinsesto.it

OSSERVATORIO

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

L'RSPP tra qualificazione professionale, ruolo e responsabilità. Di Anna Guardavilla Pubblicato su www.puntosicuro.it

Sono trascorsi dieci anni da quando, nel 2003, il legislatore - con il D.Lgs. 23 giugno 2003 n. 195 - ha introdotto nel sistema normativo di salute e sicurezza i requisiti professionali del Responsabile e degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione.

Prima di quella modifica apportata all'allora D.Lgs. 626/94 (artt. 8 e 8-bis), la norma si limitava a stabilire che il datore di lavoro doveva scegliere un RSPP che fosse in possesso di attitudine e capacità adeguate, riconoscendo dunque implicitamente un'area di possibile culpa in eligendo in capo al datore di lavoro che avesse scelto un soggetto non idoneo al ruolo, che ad esempio si fosse rivelato non all'altezza o privo delle capacità e competenze necessarie a svolgere la delicata e complessa funzione di soggetto "ausiliario" del datore di lavoro per gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro.

Per usare le parole della Cassazione, dunque, negli anni successivi all'entrata in vigore dell'abrogato decreto 626/94, lo "schema originario ha subito nel tempo una evoluzione, che ha indotto il legislatore ad introdurre con il D.Lgs. n. 195 del 2003 una norma (l'art. 8 bis) che prevede la necessità in capo alla figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione di una qualifica specifica." (Cassazione IV Penale 15 gennaio 2010 n. 1834).

Una norma, quella del 2003, che ha conosciuto poi una piena applicazione nel 2006 con l'emanazione dell'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio di quell'anno.

Dall'assenza normativa di requisiti per l'RSPP e l'ASPP si è passati così all'attuale regime di qualificazione professionale di tali soggetti.

Sul piano delle responsabilità, la Cassazione ha avuto modo di chiarire, nella sentenza su citata, che "la modifica normativa ha comportato in via interpretativa una revisione della suddetta figura, nel senso che il soggetto designato "responsabile del servizio di prevenzione e protezione", pur rimanendo ferma la posizione di garanzia del datore di lavoro, possa, ancorché sia privo di poteri decisionali e di spesa, essere ritenuto corresponsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere, nel sistema elaborato dal legislatore, che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione."

E in tal senso è chiaro che maggiori - o maggiormente identificate dall'ordinamento - sono le competenze che un soggetto per legge deve possedere per svolgere il proprio ruolo in termini di qualificazione professionale, maggiore è l'aspettativa che l'ordinamento giuridico ha nei confronti di tale soggetto affinché svolga correttamente e diligentemente tale ruolo. E maggiormente si riduce l'area della eventuale culpa in eligendo di chi lo ha scelto se questi si è attenuto ai requisiti previsti dalla legge.

Rigettando il ricorso di un RSPP di un ospedale, la Cassazione ricorda che "la "designazione" del RSPP, che il datore di lavoro era tenuto a fare a norma del D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 8 individuandolo ai sensi dell'art. 8 bis del citato decreto tra persone i cui requisiti siano "adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative", v. ora D.Lgs. n. 81 del 2008, artt. 31 e 32, non equivale a "delega di funzioni" utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, perché gli consentirebbe di "trasferire" ad altri - il delegato - la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori. Posizione di garanzia che, come è noto, compete al datore di lavoro in quanto ex lege onerato dell'obbligo di prevenire la verifica di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa."

E la Cassazione qualifica, al pari delle altre sentenze sul punto, la responsabilità dell'RSPP come responsabilità per colpa professionale: "il responsabile del servizio di prevenzione e protezione qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivato, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo (Sezione 4, 15 luglio 2010, Scagliarini)." (Cassazione IV Penale, 11 marzo 2013 n. 11492)

La giurisprudenza (Cassazione IV Penale 20 giugno 2008 n. 25288) inquadra i "componenti del servizio aziendale di prevenzione" come "ausiliari del datore di lavoro", sostanzialmente come dei "consulenti", sottolineando che "i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda - ad esempio, in campo fiscale, tributario, giuslavoristico - vengono fatti propri dal vertice che li ha scelti sulla base di un rapporto di affidamento liberamente instaurato" (motivo per il quale - come noto - l'RSPP non ha responsabilità sul piano prevenzionale per la commissione di reati di pericolo, quindi in termini contravvenzionali, ma può solo rispondere nei termini visti sopra in caso di reati di evento).

Guardando all'attuale articolo 32 del decreto 81 del 2008, occorre anzitutto considerare che la norma definisce sia le "capacità" che i "requisiti professionali" degli RSPP e degli ASPP interni ed esterni.

Dunque oltre ai veri e propri requisiti dei componenti del Servizio, la norma stessa identifica anche le capacità. Requisiti e capacità vengono fatti coincidere sul piano normativo con il titolo di studio e la frequenza - con verifica dell'apprendimento - ai corsi di formazione e di aggiornamento previsti dalla legge (e in alcuni casi con un periodo di esperienza).

Che è il livello minimo normativo richiesto ad un RSPP e ad un ASPP in maniera ineludibile.

Ma a questo punto occorre domandarsi: può sussistere una residua culpa in eligendo in capo al datore di lavoro che pure abbia nominato un RSPP che abbia i requisiti e le capacità previsti dall'art. 32, per non aver valutato altri elementi che possono comunque giocare un ruolo in termini di effettività in relazione alla predisposizione del Servizio di Prevenzione e Protezione?

L'articolo 32 del testo unico sembra lasciare poco spazio ad un'interpretazione che sostenga la necessità sul piano giuridico che il datore di lavoro nel nominare l'RSPP identifichi e valuti anche ulteriori elementi, oltre a quelli previsti dalla norma, la cui sussistenza possa essere ritenuta, sulla base dell'effettività e caso per caso, un presupposto necessario (lo ripetiamo, in aggiunta a quanto previsto dalla norma) atto a garantire la reale "capacità" di un soggetto di far fronte ad un ruolo che è sostanzialmente un ruolo consulenziale, un ruolo professionale, interno o esterno che sia (si pensi, a mero titolo di esempio, alle valutazioni organizzative effettuate - o non effettuate - da un datore di lavoro allorché decide di nominare RSPP un dipendente dell'azienda che svolge già un'altra funzione aziendale - ad esempio dirigenziale - che lo assorbe in maniera significativa in termini di tempo ed energie, o alle valutazioni legate alle condizioni lavorative del soggetto da nominare, all'esperienza, ai conflitti di interesse in caso di ruoli cumulativi etc...). E il tema si pone a maggior ragione ora che l'articolo 31, come modificato dalla Legge 98/2013, prevede che l'organizzazione del servizio di prevenzione debba essere prioritariamente interna).

Non si dimentichi però che, nonostante l'articolo 32 del T.U. assorba normativamente gran parte delle riflessioni legate ai requisiti e alle capacità di RSPP e Addetti al Servizio, accanto alla normativa specifica incarnata dal D.Lgs. 81/08, è vigente nel nostro ordinamento giuridico e applicabile anche al caso preso in esame qui anche la norma generale (di fronte alla quale il D.Lgs. 81/08 si pone come norma speciale) contenuta nell'articolo 2087 c.c. che, quale norma di chiusura del sistema antinfortunistico e di igiene del lavoro, impone al datore di lavoro di adottare non solo le misure imposte dalla normativa specifica ma anche tutte le misure atte a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore rese necessarie da particolarità del lavoro, esperienza e tecnica.

E la scelta e quindi la nomina dell'RSPP è l'atto con il quale si imposta, si pianifica e si dà l'avvio al sistema di prevenzione aziendale che è a tutela proprio della integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, come sottolinea la Cassazione allorché fa riferimento in tal senso al "decreto legislativo n. 81 del 2008, che prevede, infatti, gli obblighi del datore di lavoro non delegabili per l'importanza e, all'evidenza, per l'intima correlazione con le scelte aziendali di fondo che sono e rimangono attribuite al potere/dovere del datore di lavoro (v. art. 17). Trattasi: a) dell'attività di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza al fine della redazione del documento previsto dall'articolo 28 del decreto cit., contenente non solo l'analisi valutativa dei rischi, ma anche l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate; nonché b) della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)" (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 28 gennaio 2009 n. 4123).

Trovo ispirate - in conclusione - le parole del Tribunale di Ravenna (sentenza 25 febbraio 2010) che facendo appello all'esigenza di effettività si esprime così sul ruolo e sull'importanza del Servizio di Prevenzione e Protezione: "la istituzione del servizio di prevenzione e protezione, con la previsione di un autonomo responsabile, interno o esterno all'azienda, costituisce una delle innovazioni più significative del D.Lvo 626/94. Nel costruire un sistema organico della prevenzione, in adempimento dell'obbligo di adeguamento alla disciplina comunitaria, il legislatore italiano ha infatti dimostrato di voler privilegiare il momento organizzativo e preventivo, anche con l'istituzionalizzazione, appunto, di quel servizio di prevenzione e protezione (art. 8) in precedenza solo eventuale, e ad esso attribuendo (art. 9) specifici compiti di valutazione dei rischi, di individuazione delle misure prevenzionali, di informazione e formazione prevenzionale dei lavoratori. L'obbligatorietà della istituzione del servizio si riverbera sulla obbligatorietà dell'adempimento della prestazione, che non è più dovuta sulla base di un mero impegno contrattuale ma rappresenta l'adempimento di un compito legislativamente imposto a tutela della sicurezza del lavoro. È per altro ben noto che il momento della prevenzione è quello più importante al fine della tutela del bene salute e integrità del lavoratore ed è evidente che solo un sistema dotato di strumenti di autoadattamento, capaci di assicurare che la prevenzione risponda alle effettive e variabili necessità della singola realtà produttiva, può costituire uno strumento efficace per raggiungere l'obiettivo; di qui l'importanza dei compiti attribuiti al servizio di protezione e prevenzione dei rischi, che, ove rettemente intesi e adempiuti, costituiscono il momento iniziale, fondamentale ed ineliminabile della catena della sicurezza" (così, di recente, Cass. 4/4/2007, Aimone; in senso del tutto conforme, in precedenza, cfr. Cass. 20/4/2005, Stasi e altro e Cass. 15/2/2007, Fusilli; successivamente v. Cass. 6/12/2007, Oberrauch e altro).



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