



# 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.

### Tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro che cambia.

Eu Osha pubblica uno studio sui rischi emergenti, di cui diamo conto nella rubrica *Approfondendo... sul web*, (Sicurezza e salute sul lavoro, sfide future e rischi emergenti, rapporto Eu-Osha, di Daria De Nesi) nel rapporto si segnala come il potenziale impatto delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione potranno cambiare la natura del lavoro, come lo abbiamo conosciuto fino ad oggi, e le modalità di gestione delle risorse umane. Gli effetti di questi cambiamenti potranno essere molto positivi, o molto negativi, il risultato dipenderà da come le forze sociali gestiranno il cambiamento.

Certo la crisi economica che stiamo vivendo non aiuta ad andare verso direzioni positive, *politiche di ridimensionamento e ristrutturazione aziendale possono avere effetti molto negativi sulla salute lavoratori, così come la precarietà e il lavoro nero*. Andrebbero incentivate ed adottate pratiche di miglioramento del benessere e sviluppo personale dei lavoratori, in primo luogo pratiche di partecipazione e coinvolgimento dei dipendenti e di gestione degli elementi che possono produrre stress lavoro-correlato. I rischi psicosociali stanno aumentando significativamente e rappresentano una sfida nella costruzione del futuro.

In questi giorni stiamo assistendo ad una battaglia politica sull'art.18, una battaglia che comunque finirà, avrà effetti sulla OdL del lavoro in termini di gestione della precarietà e delle relazioni sindacali. Occorre dire che l'art. 18 è stato già abbondantemente ridimensionato in questi anni da politiche di flessibilità, dalla legge Treu del 97, alla Biagi del 2003, fino alla riforma Fornero del 2012. Piano piano senza che ce ne accorgessimo, e quindi con scarse reazioni, l'art.18 è stato sostanzialmente aggirato e svuotato, pur rimanendo formalmente nella nostra legislazione.

Se si vuole uscire da discussioni inutili, che non aiuteranno a migliorare le condizioni di vita e la salute psico-fisica dei lavoratori, occorre capire e spiegare come sarà il lavoro nel XXI secolo; il lavoro al quale dovremo applicare le nuove norme legislative. Capire come la società formale, immaginata da quelle norme incontrerà la società reale che giorno dopo giorno costruiremo con i nostri atteggiamenti e le nostre azioni. Quello che è avvenuto in questi ultimi venti anni è stata una crescente divaricazione tra la società formale delle norme, della burocrazia, delle lobby, e la vita reale, il lavoro che abbiamo offerto ai nostri figli e quello che non abbiamo saputo realizzare.

Stiamo preparando, per il 22 ottobre a Roma un seminario sul tema  
“[Tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro che cambia](#)”.



Paolo Gentile (a cura di)

### La partecipazione come bisogno organizzativo.

Con contributi di:

Felice Paolo Arcuri, Massimo Concetti, Biagio Rotondo, Laura Sepe, Carlo Vagnozzi, Giuseppe Venditti.

**Volume ebook: € 2,90**

Per ordini di acquisto e informazioni e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com) - tel.0669190426

Per acquisti on line [www.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)

Da [www.ass1.sanita.fvg.it](http://www.ass1.sanita.fvg.it)

[Rep. n. 20144501](#)

Linee Guida Friuli V.G. requisiti igienico-sanitari luogo di produzione beni e servizi

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

[Rep. n. 20144502](#)

ASL di Milano: Linee d'indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine.

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

[Rep. n. 20144503](#)

Vademecum per un cantiere etico. Edizioni: Inail, giugno 2014

[Rep. n. 20144504](#)

Modello OT24 2015 per riduzione premi Inail.

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

[Rep. n. 20144505](#)

Decreto Interministeriale del 09/09/2014, in cui sono stati definiti i modelli di PSC, POS, PSS per la sicurezza nei cantieri temporanei e mobili.

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

[Rep. n. 20144506](#)

D.M. 15 Luglio 2014: Regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, l'installazione e l'esercizio delle macchine elettriche fisse con presenza di liquidi isolanti combustibili in quantità superiore ad 1 m3.

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

[Rep. n. 20144507](#)

Coordinamento Tecnico per la sicurezza nei luoghi di lavoro delle Regioni e delle Province autonome. Decreto Legislativo 81/2008 Titolo VIII, Capo I, II, III, IV e V sulla prevenzione e protezione dai rischi dovuti all'esposizione ad agenti fisici nei luoghi di lavoro: Indicazioni operative.

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

[Rep. n. 20144508](#)

Salute 2020. Un modello di politica europea a sostegno di un'azione trasversale al governo e alla società a favore della salute e del benessere



## 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](mailto:info@rs-ergonomia.com) - tel.0669190426

Per acquisti on line [www.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)

## NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile



### [RSPP sostiene la campagna “Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato”](#)

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

Questo mese presentiamo <http://www.icoradon.it/> : il Radon è la seconda causa di tumore al polmone dopo il fumo di tabacco e rappresenta un fattore di rischio per la salute come smog , amianto e polveri sottili.

Purtroppo la percezione da parte della popolazione è ancora molto ridotta, inferiore ad es. a quella verso inquinanti noti come il benzene, l'amianto o fattori di rischio solo ipotizzati come i campi elettromagnetici.

Quanto sia importante la tematica è dimostrato però dal crescente interesse che organismi nazionali ed internazionali mostrano sull'argomento, anche attraverso la stesura di norme e raccomandazioni atte a ridurre il rischio e a salvaguardare la salute della popolazione.

In questo sito troverai semplici informazioni per capire quali sono i rischi legati alla presenza di Radon nei luoghi dove si vive e si lavora, come può essere misurata la sua concentrazione e cosa fare se è al di sopra dei limiti di sicurezza.

Le misure di concentrazione di Radon in un ambiente chiuso sono essenziali per valutare l'esposizione delle persone che frequentano o abitano i locali.

Misure significative del livello medio di Radon devono tener conto che la sua concentrazione può variare sia nell'arco della giornata (generalmente di notte si raggiungono livelli più alti che di giorno) sia stagionalmente (di norma in inverno si hanno concentrazioni maggiori che in estate).

Solo una misura di lunga durata ( long-term ) eseguita in condizioni normali di utilizzo dell'ambiente, permette quindi di stimare una concentrazione media che tenga conto delle fluttuazioni temporali.

Il monitoraggio a lungo termine si basa sull'utilizzo di dispositivi passivi (dosimetri), cioè che non necessitano di alimentazione elettrica, costituiti da un contenitore con all'interno un materiale sensibile al Radon. ...

Nei precedenti numeri abbiamo presentato : [www.checklistsicurezza.it](http://www.checklistsicurezza.it),  
[www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it), [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it), [olympus.uniurb.it](http://olympus.uniurb.it),  
[www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx](http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx), [www.ispesl.it/documentazione/linee.asp](http://www.ispesl.it/documentazione/linee.asp),  
[2087.blog.rassegna.it](http://2087.blog.rassegna.it), [www.rassegna.it](http://www.rassegna.it), [www.regione.piemonte.it/sanita/cms/sicurezza.html](http://www.regione.piemonte.it/sanita/cms/sicurezza.html),  
[www.unitadibase.altervista.org](http://www.unitadibase.altervista.org), [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), <http://gimle.fsm.it/>, [www.portaleagentifisici.it](http://www.portaleagentifisici.it),  
[www.sicurlav.it](http://www.sicurlav.it), [www.amblav.it](http://www.amblav.it), <https://osha.europa.eu/it>, [www.inail.it](http://www.inail.it), [www.dors.it](http://www.dors.it),  
[http://oshwiki.eu/wiki/Main\\_Page](http://oshwiki.eu/wiki/Main_Page)



### **a metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato**

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 € Per acquisti on line [www.edizionipalimpsesto.it](http://www.edizionipalimpsesto.it)



## Approfondendo... sul web

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

### [Premio Associazione Italiana Metallurgia 2014.](#)

L'associazione Italiana di Metallurgia (AIM), tramite il proprio centro di studio ambiente e sicurezza ha deciso di promuovere la cultura della sicurezza e salute sul lavoro con un premio per i progetti di miglioramento/diffusione di buone prassi in materia di Salute e Sicurezza implementati nell'anno 2014 nelle aziende associate.

Il Premio sarà conferito in occasione del 35° Convegno Nazionale dell'Associazione Italiana di Metallurgia che si svolgerà a Roma il 6-7-8 novembre 2014.

Possono concorrere al Premio le aziende nazionali o multinazionali che hanno stabilimenti produttivi in Italia e che fanno parte dell'Associazione Italiana di Metallurgia.

Il bando con la modulistica per le candidature è scaricabile dal link:

[http://www.metallurgia-italiana.net/public/PDF/Premio\\_AIM\\_Sicurezza\\_2014.pdf](http://www.metallurgia-italiana.net/public/PDF/Premio_AIM_Sicurezza_2014.pdf)

Fonte: Ugo Fonzar Blog

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

### [Quando l'estintore diventa un fermaporta...](#)



Non è infrequente vedere situazioni simili! queste immagini sono vere, non sono dei fakes, preparati apposta. Ovviamente non dirò dove sono state riprese, salvo che era un luogo ad alta densità di pubblico con rischio di media entità.

La combinazione della rimozione dell'estintore dal suo gancio, con l'uso dello stesso come fermaporta di una porta tagliafuoco "permanente chiusa" di accesso alle scale, per la comodità di averla aperta, non è solo una violazione alle norme di sicurezza antincendio, ma è soprattutto un'evidenza della mancanza di formazione del personale sia inteso come squadra antincendio che come lavoratori. Nella migliore delle ipotesi la formazione è stata sicuramente approssimativa e incompleta.

Forse, ironicamente, chi ha architettato l'opera ha pensato che in caso di incendio prendendo l'estintore la porta si chiuderà automaticamente? , una sorta di dispositivo di autochiusura !!

Voi che ne pensate?



### **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**

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

Per ordini di acquisto ed informazioni

e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com) - tel.0669190426

Per acquisti on line [www.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)

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

### [La norma ISO 45001 sulla salute e sicurezza dei lavoratori ora in versione Committee Draft.](#)

La ISO 45001, che stabilisce i requisiti dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro, ha raggiunto ora lo stadio di Committee Draft, cioè di prima bozza elaborata dall'ISO/PC 283 ("Occupational health and safety management systems").

Questo documento, ispirato al ben noto standard OHSAS 18001, ha come obiettivo di aiutare le organizzazioni a garantire la salute e la sicurezza delle persone che lavorano per loro.

David Smith, presidente del comitato che ha elaborato il testo ora in versione Committee Draft, ha espresso soddisfazione per il lavoro svolto sinora.

Ma quali sono le più significative differenze tra lo standard OHSAS 18001 e la nuova norma ISO 45001?

"Ovviamente lo scopo del documento rimane lo stesso" – dichiara Smith – "e chi ha familiarità con l'OHSAS 18001 riconoscerà nell'attuale ISO/CD molti dei temi in essa trattati. Tuttavia ci sono alcuni sviluppi interessanti legati alle nuove regole che supportano lo sviluppo delle norme internazionali sui sistemi di gestione (si veda a questo proposito l'allegato SL delle Direttive ISO). Ad esempio, nella norma c'è un focus maggiore sul contesto in cui l'organizzazione opera, così come un ruolo maggiore assegnato al top management".

L'attenzione al contesto in cui un'organizzazione opera è uno degli aspetti innovativi che caratterizzano gli attuali lavori di revisione di altre importanti norme sui sistemi di gestione, come la ISO 9001 e la ISO 14001. Ma che cosa si intende esattamente per "contesto" di un'organizzazione?

"Nella ISO/CD 45001" – spiega Smith – "un'organizzazione deve guardare oltre l'immediato significato di salute e sicurezza e prendere in considerazione quello che la società intende in termini più complessivi. Le organizzazioni devono certamente pensare ai loro fornitori e contraenti ma devono anche considerare, ad esempio, a come la loro attività potrà ripercuotersi sui loro vicini. Questo è un concetto molto più ampio che non il semplice accento sulle condizioni interne di lavoro dei propri impiegati e significa che le organizzazioni non possono tanto semplicemente chiamarsi fuori dai rischi connessi in maniera più ampia alla loro attività".

Una visione allargata, che chiama in causa tutta la struttura e in particolare il ruolo della direzione.

"La ISO 45001", prosegue Smith, "insiste sul fatto che questi aspetti di salute e sicurezza vanno ora integrati nel sistema di gestione complessivo dell'organizzazione, richiedendo quindi un più forte e consapevole coinvolgimento del suo management. Si tratta di un significativo cambiamento per coloro che sinora hanno delegato tali aspetti a un responsabile della sicurezza piuttosto che integrarla pienamente nel complesso delle attività dell'organizzazione. In poche parole la ISO 45001 richiede che la salute e la sicurezza facciano complessivamente parte dell'intero sistema di gestione aziendale e non siano più un qualcosa di aggiuntivo".

Dal 1999 l'OHSAS 18001 è stato uno standard ampiamente adottato e si può dire che abbia avuto un

certo successo. Naturale chiedersi perché allora sviluppare una norma ISO su questo stesso argomento. "Ci sono molte ragioni", chiarisce Smith. "In primo luogo molte organizzazioni usano già comunemente le norme ISO sui sistemi di gestione, quindi uno strumento analogo per la salute e la sicurezza sul lavoro può essere molto più facilmente integrato nei processi gestionali. A questo proposito ci siamo particolarmente concentrati su una più facile integrazione con la ISO 14001 (la norma di riferimento sui sistemi di gestione ambientale, n.d.r.), visto che molte organizzazioni, specie quelle di piccole dimensioni, hanno una persona che segue sia gli aspetti della sicurezza che quelli ambientali perché comunemente considerati argomenti collegati. Ma oltre a questo la nostra speranza è che il nome dell'ISO, l'apprezzamento e il riconoscimento che questa organizzazione riscuote nel mondo, porti un valore aggiunto di fiducia e credibilità al documento e porti quindi a una sua più ampia diffusione.

Tuttavia uno degli aspetti più sorprendenti riguardo questo progetto è stato il coinvolgimento così ampio di organizzazioni e di Paesi. Io avevo partecipato, più di venti anni fa, alle riunioni per l'elaborazione della OHSAS 18001 e devo dire che è stato veramente eccitante per me vedere il numero complessivo dei Paesi attivamente coinvolti nella elaborazione della ISO 45001. Hanno partecipato Paesi di tutto il mondo: dall'Europa all'America, ma anche dall'Africa, dall'Asia e dal Sudamerica. Tutti hanno dato il loro apporto per creare uno strumento che fosse valido per tutti. Abbiamo poi potuto contare sul forte coinvolgimento dell'ILO (l'Organizzazione Internazionale del Lavoro) che ha portato sul tavolo dei lavori la sua esperienza e la sua competenza".

Ovviamente una platea così vasta e composita di stakeholders non ha sempre reso facili i lavori.

"Nello svolgimento dei lavori sono sorti anche inevitabilmente dei disaccordi, ma vedere così tanta gente coinvolta è meraviglioso e mi dà la speranza di essere sulla strada corretta per avere alla fine uno strumento che possa veramente essere utilizzato da qualsiasi organizzazione, in qualsiasi Paese, all'interno di qualsiasi cornice regolamentare", afferma Smith.

Quello della salute e della sicurezza dei lavoratori non può che essere uno dei temi centrali e più scottanti di ogni società. E la futura norma ISO 45001 promette di portare concreti benefici a chi ne farà uso.

"Se un'organizzazione adotta il sistema e la struttura suggerita dalla norma", riassume Smith, "e lo fa appropriatamente, può ridurre il rischio di causare danni ai propri lavoratori. Secondo le recenti statistiche dell'ILO, nel 2013 circa 2,3 milioni di persone sono morte come risultato o di incidenti o di malattie collegati al lavoro. Si tratta di statistiche scioccanti, oltre che risultare un enorme peso per la società. Adottare un sistema di gestione per la salute e la sicurezza del lavoro", conclude Smith, "aiuta quindi le organizzazioni a ridurre questi incidenti e queste malattie, a evitare costosi processi, forse persino a ridurre i costi delle assicurazioni, così come a creare un clima positivo all'interno dell'organizzazione stessa perché le persone avvertono che i loro bisogni vengono presi in considerazione". .... [continua a leggere.](#)

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

## [Infortunati sul lavoro: un confronto tra Stati Uniti e Unione Europea.](#)

Di Agostino Messineo.

*Il ministero del Lavoro degli Stati Uniti ha reso noto un interessante confronto relativo agli infortuni sul lavoro mortali negli States e nell'Unione europea.*

Il confronto è stato effettuato sui dati ottenuti dalla disamina degli infortuni nei vari settori industriali nell'anno 2010.

I dati sono stati oggetto di confronto e discussione nel luglio 2012, in occasione di una sessione speciale sulle statistiche alla conferenza congiunta USA-Europa sulla sicurezza e la salute a Bruxelles, alla presenza di rappresentanti del Bureau of Labor Statistics (BLS) e dell'OSHA, entrambi del Dipartimento del Lavoro, rappresentanti dell'Istituto nazionale per la sicurezza e la salute del Dipartimento di Salute e funzionari dell'Eurostat, ufficio statistico dell'Unione europea. ha discusso il potenziale per lo sviluppo di dati comparabili sulla sicurezza e salute sul lavoro.

Il confronto dei dati in materia di sicurezza dei lavoratori, comprese le informazioni su infortuni sul lavoro mortali e infortuni non fatali e malattie, risente tuttavia di alcune difformità nelle definizioni, nelle fonti dei dati ed anche nelle tecniche di raccolta delle informazioni. Tali questioni rendono difficile la valutazione ed il raffronto dei vari dati ma, osservando le differenze che possono rendere non omogenei i confronti, è stato riconosciuto che le statistiche diventate assai più confrontabili se si considerano gli infortuni mortali sul lavoro. Pertanto, al termine della conferenza, si è deciso di rendere noto un confronto utilizzando i dati degli infortuni mortali e del tasso di infortuni sul lavoro.

Negli Stati Uniti, i dati sugli infortuni sul lavoro mortali che riguardano i lavoratori provengono dal censimento BLS del programma CFOI, che fornisce un conteggio annuale di tutti gli infortuni sul lavoro mortali negli States.

I dati sono disponibili dal 1992 ad oggi e – con riferimento al CFOI – sono compilati con l'utilizzo di più fonti, tra cui i certificati di morte, rapporti medico legali, osservazioni OSHA, e resoconti dei media. Ogni infortunio mortale sul lavoro è confermato da almeno due documenti di origini diverse.

In media quattro documenti di diversa genesi vengono utilizzati per definire ogni infortunio mortale sul lavoro.

I dati CFOI forniscono dettagli circa il lavoratore infortunato con esito fatale come età e sesso, l'occupazione e le circostanze dell'infortunio (fonte, evento conseguente, lesione mortale). Il BLS rilascia queste informazioni prima in forma preliminare dopo il decesso, e in forma riveduta e finale diversi mesi dopo.

Invece, i dati per i lavoratori dell'UE provengono dalle statistiche europee sugli infortuni sul lavoro del programma ESAW e derivano principalmente da fonti amministrative.

La raccolta dei dati è iniziata nel 1993, con report che vengono prodotti e pubblicati annualmente. I datori di lavoro negli Stati membri dell'UE hanno l'obbligo di tenere un elenco degli infortuni sul lavoro

mortali o se i lavoratori siano inabili al lavoro per più di 3 giorni.

Le informazioni raccolte includono caratteristiche del lavoratore (come età e sesso), caratteristiche dell'impresa (compresa l'attività economica e dimensione dell'impresa), e le caratteristiche del danno (come il tipo e la gravità).

Dettagli sulle cause e sulle circostanze, relativi cioè alla fonte diretta di un infortunio e la sequenza di eventi che lo circondano, sono simili ai dati di origine CFOI anche se non sono del tutto disponibili per tutti gli Stati membri.

Di particolare interesse per l'Unione europea è la ricerca del modo in cui le circostanze di un incidente differiscono da una normale prassi di lavoro.

Ora, in Europa gli Stati membri forniscono i dati sulla sicurezza e salute sul lavoro a Eurostat entro 18 mesi dalla fine dell'anno di riferimento. Poiché ogni Stato membro raccoglie i suoi dati in modo indipendente, i dati aggregati per l'Unione europea comprendono alcune variazioni da un paese all'altro. Ad esempio, il Regno Unito e l'Irlanda non forniscono dati sugli incidenti stradali. Inoltre, i dati ESAW utilizzati in questo articolo non comprendono i dati provenienti dalla Grecia. Con l'adozione di un regolamento della Commissione ESAW entrato in vigore nel 2013-questi problemi di comparabilità e la mancanza di informazioni saranno gradualmente risolti.

I dati di mortalità sono presentati per i cosiddetti rami principali della NACE (sistema di classificazione industriale così comunemente indicato) che sono aggregati di settore utilizzati dall'Unione europea in conformità con la classificazione statistica delle attività economiche nella CE.

Poiché i dati USA sono classificati sulla base della classificazione industriale nordamericana (NAICS), il personale del BLS ha riclassificato i dati degli Stati Uniti con l'uso di un incrocio NACE-NAICS preparato da Eurostat. La tabella allegata consente di verificare le due classificazioni

### NUMERO DI INFORTUNI MORTALI SUL LAVORO

Nel 2010, il numero totale di infortuni sul lavoro mortali negli Stati Uniti, come riportato dal CFOI, era 4.690.

Dopo che BLS ha attuato gli adeguamenti di comparabilità dei dati descritte nella sezione precedente, il numero dei morti è sceso a 2.910, o 62 per cento del conteggio originale. Circa il 60 per cento dei casi esclusi dal conteggio originale erano lavoratori autonomi; decessi del settore pubblico e suicidi hanno rappresentato per la maggior parte dei restanti esclusioni.

I confronti di questo studio sono limitati ai principali settori industriali.

Il numero totale di infortuni sul lavoro mortali in questi rami era 2.530 per gli Stati Uniti e 3.353 per l'Unione europea. Sensibili differenze nei dati riguardano la maggior percentuale di infortuni in USA nelle costruzioni, trasporto ed agricoltura, elettricità, settore delle acque e dei rifiuti contro peggiori performances europee nei settori dell'alimentazione, delle comunicazioni e dei servizi tecnici. Includono 19,3 per cento dei casi che si verificano nel settore della produzione nell'Unione

europea, rispetto al 14,9 per cento dei casi negli Stati Uniti.

Poiché il numero di decessi è influenzato dalle dimensioni della forza lavoro, sia gli Stati Uniti e l'Unione europea pubblicano le informazioni sui tassi di mortalità. L'Unione europea calcola che i tassi di base di lavoro e il tasso di UE per i principali settori industriali per il 2010 era di 2,8 decessi per 100.000 dipendenti. Al contrario, BLS calcola i tassi in base alle ore lavorate, con l'intenzione di fornire una misura più corretta di esposizione dei lavoratori a rischio. Per diversi anni, BLS ha calcolato sia i tassi di occupazione ed i tassi basati sulle ore lavorate e ha scoperto che i risultati sono stati spesso simili, anche se le differenze erano evidenti tra alcuni gruppi.

Gli autori dello studio segnalano che mentre gli Stati Uniti e l'Unione europea sono riusciti a produrre un confronto di conti aggregati e sui tassi di infortuni sul lavoro mortali, i cittadini ed i lavoratori non dovrebbero trarre conclusioni sulla relativa sicurezza sul luogo di lavoro o di rischio.

Questo tipo di confronto dovrebbe essere considerato solo come un primo passo nel tentativo di identificare e comprendere le differenze tra Stati Uniti e CE per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro mortali.

Ad esempio, anche se il tasso di mortalità basato sull'occupazione per gli Stati Uniti in Agricoltura, silvicoltura e pesca è quasi il doppio del tasso per l'Unione europea, questo non significa necessariamente che tutto il lavoro in questo settore è più pericoloso negli Stati Uniti rispetto all'Unione europea. Infatti, sia perché non è possibile confrontare le circostanze dei decessi, sia perché i dati dell'UE escludono determinati tipi di incidenti ( incidenti stradali nel Regno Unito e in Irlanda) le stime possono apparire non omogenee.

Alla luce di queste considerazioni, lo scopo principale del lavoro svolto è quello di mostrare che un confronto è comunque possibile. Si tratta di iniziare un confronto e di fornire l'opportunità di identificare argomenti e settori per ulteriori confronti e ricerche.

### Da [fogliodellasicurezza.it](http://fogliodellasicurezza.it)

#### [Il Principio di effettività non passa?](#)

Posted on 2 settembre 2014 by Francesco Cucchini  
Perché oggi è preferibile la "carta a posto" rispetto ad una sana e vera Effettività delle azioni intraprese? Credo sia esperienza quotidiana di gran parte dei consulenti riscontrare l'attenzione spasmodica della clientela verso la carta, verso l'attestato, verso la documentazione che certifichi quanto erogato, svolto o consegnato.

Intendiamo la preoccupazione è legittima e doverosa ma diventa indifendibile quando risulta l'unica motivazione. In sintesi non si persegue il principio di effettività.

Ma perché? Perché non passa il principio di effettività? Perché non riusciamo a fare capire che è occorre ragionare per risultati raggiunti e non per conformità ai regolamenti o almeno occorre ragionare per risultati raggiunti e successivamente per conformità ai regolamenti?

Tra le molteplici e numerose cause credo talvolta sia presente la certezza dell'Organo di Vigilanza di trovarsi in presenza di un Datore di Lavoro cialtrone cosiccome talvolta sia presente la certezza del Datore di Lavoro di trovarsi in presenza di un Organo di Vigilanza cialtrone.

Col risultato finale che la preoccupazione principale è e rimane sempre quella di avere le carte a posto, avere solo le carte a posto.

### Da [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it)

#### [Malattie professionali denuncia obbligatoria, aggiornato elenco, Dm 10 giugno 2014 GU.](#)

Di Corrado De Paolis

Publicato in Gazzetta Ufficiale n.212 del 12 settembre 2014 il [Decreto 10 giugno 2014](#)

Approvazione dell'aggiornamento dell'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 139 del Testo Unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

Il decreto riporta in allegato l'elenco delle malattie (successivo al decreto Ministero Lavoro 11 dicembre

2009 – Aggiornamento elenco malattie per le quali è obbligatoria denuncia), ai sensi dell'articolo 139 del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali – Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

L'aggiornamento per ognuna delle tre liste (Lista 1 – Malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità; Lista 2 – Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità; Lista 3 – Malattie la cui origine lavorativa è possibile) riguarda esclusivamente i gruppi 6 Tumori professionali e 2 Malattie da agenti fisici, con riferimento alle patologie muscolo scheletriche.



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

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

## [Condotta abnorme del lavoratore e responsabilità penale del datore di lavoro](#)

Di Claudio Ramelli

In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la responsabilità del datore di lavoro e, in generale, del destinatario dell'obbligo di adozione delle misure di prevenzione può essere esclusa solo in rare ipotesi, vale a dire in presenza di un comportamento del lavoratore del tutto imprevedibile e tale da presentare i caratteri dell'eccezionalità, dell'esorbitanza e dell'abnormità rispetto alle direttive organizzative ricevute. Non è invece esclusa se risulti che l'infortunio sia determinato dall'assenza o dall'inidoneità delle misure di sicurezza predisposte nei luoghi di lavoro. In tale caso, infatti, nessuna condotta del lavoratore può essere considerata quale causa primaria dell'evento lesivo.

### **Cosa s'intende per "comportamento abnorme"?**

Secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza, per comportamento "abnorme", si intende quel comportamento che, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si pone al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro.

Partendo da tale definizione, la Suprema corte, rimanendo nell'alveo di un orientamento già consolidato, è intervenuta nuovamente sul punto per chiarire i confini tra la responsabilità penale del datore di lavoro, come noto titolare di una posizione di tutela dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale del prestatore di lavoro, e quella del lavoratore nel caso in cui la sua condotta anomala appaia come causa dell'evento dannoso da lui subito.

In particolare, segnaliamo la sentenza della [Cass. Pen. Sez. IV, sent. 14.03.2014](#) (depositata il 29.5.2014) n. 22247, con il quale la Corte di Cassazione ha stabilito il seguente principio di diritto: "la colpa del lavoratore, eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica addebitata ai soggetti tenuti ad osservarne le disposizioni, non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità, poiché l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento morte o lesioni del lavoratore che ne sia conseguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore fu abnorme e che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento; abnormità che, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si ponga al di fuori delle possibilità di controllo dei garanti."

Per comprendere la portata concreta di questo pronunciamento è necessario riferire la fattispecie concreta oggetto di disamina da parte della Corte. La Cassazione si è pronunciata sulla responsabilità penale del datore di lavoro in ordine a un delitto di omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche. Il datore di lavoro era già stato condannato con sentenza del Tribunale di Milano dell'11.01.2008 poi confermata in grado di appello dalla Corte territoriale con sentenza resa il 04.05.2012.

Secondo il Giudice di primo grado, l'imputato, nella qualità di legale rappresentante della società, aveva causato con il suo comportamento negligente la morte dell'operaio dipendente, il quale era deceduto a seguito delle conseguenze riportate dalla caduta di un castello di tiro collegato ad un ponteggio. Tale castello era reso pericoloso dalla mancanza di parapetti su due lati ed era stato montato in assenza di mezzi di protezione individuali. Notava, il Giudice, che il datore di lavoro non aveva preposto nessuno a vigilare sul rispetto delle norme di sicurezza.

La difesa dall'imputato, da quanto si ricava dalla lettura della sentenza che si allega, aveva censurato la sentenza resa dalla Corte di Appello di Milano per non aver accolto la richiesta di assoluzione fondata sulla insussistenza del nesso di causalità tra la condotta omissiva ascritta al datore di lavoro ed il decesso del lavoratore in ragione dell'abnorme condotta dell'operaio rimasto vittima della propria imprevedibile azione svolta in palese contrasto alle istruzioni impartitegli dal datore di lavoro.

La Suprema Corte, quindi, con l'arresto giurisprudenziale richiamato, ha ribadito la rigorosa linea di interpretazione del ruolo di garanzia ricoperto dal datore di lavoro all'interno del sistema prevenzionistico ed ha chiarito che pur non potendosi, in astratto, escludere che possa riscontrarsi abnormità, laddove l'abnormità consista nel compiere scelte e azioni radicalmente lontane dalla prassi lavorativa e quindi da ciò che ordinariamente era prevedibile da parte del datore, ha confermato che nel caso in specie tale circostanza non ricorreva, in quanto si doveva tener conto, prioritariamente, dell'inerzia del datore di lavoro nella predisposizione e nell'attuazione del "Piano Operativo di Sicurezza". La corretta applicazione del Pos, infatti, secondo i Giudici di legittimità, avrebbe potuto scongiurare il sinistro grazie alla predisposizione di quegli efficaci strumenti dissuasivi e impeditivi che caratterizzano i Piani Operativi di Sicurezza.



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



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

### **Formazione: forma o sostanza?**

Di Martino Pirella

Gli obblighi di legge riguardanti la sicurezza che gravano sul datore di lavoro sono spesso vissuti come mere formalità. Cose che vanno fatte perché lo dice la legge, documenti che vanno prodotti e che vanno conservati per evitare multe e sanzioni. Alcuni obblighi però, più di altri, sono tutt'altro che formali. Tra questi obblighi "di sostanza" vi è senza dubbio l'obbligo formativo.

Non è molto che le disposizioni normative hanno stabilito con precisione e completezza le modalità di attivazione, i parametri minimi (contenuti, durata) dei corsi di formazione obbligatori per le diverse figure aziendali (lavoratori, preposti, dirigenti). Tali norme e misure (1) non hanno tuttavia negato o sostituito il principio che richiama il datore di lavoro all'obbligo di fornire "una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza".

Anche per la formazione, infatti, come per molti altri obblighi di legge, il TU richiama a criteri di tipo qualitativo (quali ad esempio i termini "sufficiente" ed "adeguata"), che, affiancando le norme di carattere quantitativo o tecnico, fanno diretto riferimento alla dimensione, quasi etica, della "responsabilità" del datore di lavoro.

In altre parole adempiere agli obblighi sulla sicurezza costringe ad assumersi la responsabilità di valutare, scegliere, decidere, approfondire, anche al di là ed oltre di indicazioni o prescrizioni di legge, più o meno precise e circostanziate. Decidere ed assumersi la responsabilità che le misure prese siano effettivamente "sufficienti ed adeguate".

Il caso della formazione è, in questo senso, più di altri, emblematico. Esso rappresenta, nella prassi diffusa, il modo spesso sbagliato con cui ci si rapporta con i temi della prevenzione. In molti casi, infatti, gli obblighi formativi, anche quando formalmente e tempestivamente assolti, vengono considerati come un momento separato ed aggiuntivo rispetto all'attività di valutazione dei rischi ed elaborazione delle misure di prevenzione e protezione aziendali. In moltissimi casi (anche nelle situazioni aziendali più attente e diligenti) il corso è un momento formale di trasmissione di informazioni il più delle volte generiche: spesso il docente è una professionalità esterna all'azienda e raramente incontra il Rspg per concordare un programma formativo aderente alla realtà aziendale, visionare il DVR e costruire un percorso realmente calato sulla realtà aziendale.

Se per le aziende a basso rischio le conseguenze di questa separatezza di momenti vengono in qualche modo attutate dalla generalizzabilità dei rischi presenti, nei settori a rischio più alto (aziende industriali, imprese edili, ecc.) la genericità dei contenuti formativi diviene quanto mai grave.

Tale "scollamento" delle fasi di elaborazione ed erogazione della formazione dai processi di prevenzione aziendale è ancora più evidente quando si tratti di preposti e dirigenti, investiti da precise responsabilità, sostanziali ancor prima che giuridiche.

Eppure la legge parla chiaro:

La trattazione dei rischi (...) va declinata secondo la loro effettiva presenza nel settore di appartenenza dell'azienda e della specificità del rischio (...). I contenuti e la durata sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro (...) e vanno pertanto intesi come minimi. Il percorso formativo e i relativi argomenti possono essere ampliati in base alla natura e all'entità dei rischi effettivamente presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore di formazione necessario.

Uno dei mezzi con cui il legislatore ha cercato di garantire il reale perseguimento di tali obiettivi è stato l'obbligo di impostare i corsi di formazione ed i contenuti degli stessi chiedendo la collaborazione degli Enti Bilaterali / Organismi Paritetici di riferimento per settore di attività ed ambito territoriale.

Pur scontando l'iniziale impreparazione reciproca dei datori di lavoro da un lato e di molti degli Enti bilaterali dall'altro, anche su questo versante la prassi si è spesso consolidata nell'assolvimento di un atto formale di comunicazione, cui gli E.B / O.P. dovevano rispondere entro 15 giorni, pena il silenzio assenso.

Anche quando le procedure sono state maggiormente dettagliate e formalizzate e si è cominciato a stabilire modalità specifiche per la richiesta di collaborazione, in molti casi tale richiesta si limita a descrivere il progetto dei contenuti formativi in modo generico, riportando pedissequamente l'elenco degli argomenti e dei contenuti citati dall'Accordo Stato Regioni.

Deve essere detto con chiarezza che tale modalità, puramente formale, non è ciò che la legge richiede. Una formazione separata dal contesto aziendale, generica, astratta e derivata in modo meccanico dal testo dell'Accordo non costituisce assolvimento dell'obbligo normativo.

Lo stesso obbligo di aggiornamento (6 ore entro i 5 anni) viene quasi sempre interpretato come un corso di 6 ore da effettuare, se va bene, pochi giorni prima della scadenza del quinquennio, invece di essere un'occasione per aggiornare, come peraltro previsto per legge, la capacità e le competenze dei lavoratori a fronte di novità tecnologiche, del ciclo produttivo, delle distribuzioni delle mansioni.

Una corretta ed esaustiva progettazione della formazione aziendale, sui cui si, allora, richiedere la collaborazione dell'E.B / O.P., si dovrebbe invece basare:

- sugli esiti della valutazione dei rischi;
  - su di una su una analisi delle criticità aziendali, sia sotto il profilo organizzativo e delle procedure, sia sotto quello delle risorse umane;
  - su di una analisi dei fabbisogni formativi, costruita sulla concreta conoscenza delle dinamiche aziendali e dei programmi di sviluppo;
  - sul reale coinvolgimento nel merito di tutte le figure aziendali e della sicurezza (RLS, Medico Competente, Preposti, Dirigenti);
- in breve su di una reale programmazione della sicurezza sul lavoro, come una delle dimensioni dinamiche di gestione dell'efficienza aziendale.
- Fino a che la formazione sarà vissuta soltanto come un obbligo di cui liberarsi, se possibile delegato a

figure esterne, da archiviare una volta superato e da riprendere dopo 5 anni, a perderci saranno tutti: datori di lavoro e lavoratori. I primi esponendosi a rischi maggiori in termini di infortuni e di sanzioni; i secondi rimanendo impreparati di fronte alla infinita

variabilità delle condizioni lavorative. E tutti, ed è forse la cosa più grave a lungo termine, sempre più convinti che organizzare e andare in formazione sia, sotto sotto, solo una perdita di tempo e denaro.

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

### Sicurezza e salute sul lavoro, sfide future e rischi emergenti, rapporto Eu-Osha.

Di Daria De Nesi

Pubblicato da Eu Osha il report Scoping study for a foresight on new and emerging occupational safety and health (Osh) risks and challenges, un rapporto nel quale l'Agenzia tramite un'analisi esplorativa della letteratura corrente elenca futuri rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Sono tre i fenomeni segnalati da Eu-Osha per l'immediato futuro: l'impatto sul lavoro delle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione, le tendenze emergenti nella gestione delle risorse umane e le conseguenze della crisi finanziaria.

Il potenziale impatto delle tecnologie dell'informazione sul lavoro e quindi sulla sicurezza potrebbe assumere tre forme. La prima riguarda il come le nuove tecnologie potranno ancora influenzare il modo in cui le persone eseguono le proprie mansioni (ad esempio, i singoli dispositivi collegati ai capi di abbigliamento in grado di monitorare i movimenti dei lavoratori e lo stato fisiologico); la seconda riguarda la crescita esponenziale delle tecnologie esistenti (ad esempio l'espansione dei dispositivi mobili informatici); la terza il modo in cui la tecnologia consente alle aziende di strutturarsi e di organizzare il lavoro. Ognuno di questi aspetti può tradursi in effetti molto positivi o molto negativi in materia di Ssl e vanno pertanto monitorati adeguatamente.

Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane si è rilevato che i manager hanno sempre più influenza in ambiti che impattano la Ssl e il benessere dei

lavoratori, prendono decisioni circa l'orario di lavoro e gli accordi contrattuali dei lavoratori, scelgono come rispondere alle pressioni competitive e come utilizzare le tecnologie dell'informazione.

Politiche di ridimensionamento e ristrutturazione aziendale possono avere quindi effetti molto negativi sulla salute lavoratori. Così come la precarietà e il lavoro nero. Di contro alcuni approcci differenti potrebbero importare pratiche che migliorino il benessere e lo sviluppo personale dei lavoratori: trattamento equo, pari opportunità e assunzione selettiva; partecipazione e coinvolgimento dei dipendenti; formazione, apprendimento e sviluppo della carriera; salute, sicurezza e equilibrio vita-lavoro; premi, riconoscimenti e incentivi alla prestazione.

Infine il rapporto segnala gli effetti attuali e futuri della crisi finanziaria. Attualmente è scarsa la letteratura sull'impatto che la crisi ha già avuto sulla sicurezza sul lavoro. Gli effetti principali possono però in ogni caso essere suddivisi in:

- modifiche ai livelli di occupazione e ai contratti di lavoro, compreso l'orario;
- modifiche delle tipologie di imprese che crescono e delle tipologie di imprese che scompaiono;
- cambiamenti nella natura del lavoro;
- cambiamenti nelle strutture delle imprese esistenti;
- privatizzazione di parti del settore pubblico (con implicazioni su come è organizzato il lavoro, le risorse umane e la gestione della Ssl).

Per tutti e tre i temi segnalati Eu-Osha sottolinea l'importanza di concentrarsi molto sui rischi psicosociali, rischi in significativo aumento e attualmente oggetto di ricerca, sia singolarmente, sia per quanto riguarda la loro combinazione con le patologie fisiche.



## **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](mailto:info@rs-ergonomia.com) - tel.0669190426

Per acquisti on line [www.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)

Da [www.repertoriosalute.it](http://www.repertoriosalute.it)  
[Le verifiche finali dei lavoratori in e-Learning.](#)  
Di Rocco Vitale, presidente Aifos

La verifica di apprendimento deve essere effettuata in presenza solo per i corsi che prevedono la verifica finale. Una disamina della normativa, della storia e dell'evoluzione della formazione in e-Learning. Di Rocco Vitale.

La Commissione Interpelli del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha emesso recentemente una risposta, con l'interpello 12/2014, in relazione allo svolgimento degli esami finali in modalità e-Learning. L'interpello dice chiaramente che "Al termine del percorso formativo è necessario il superamento della prova di verifica finale obbligatoria solo per i corsi di formazione dei preposti e dei dirigenti e per il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di prevenzione e protezione". Tale affermazione è corretta in quanto l'Allegato I dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 al punto d) stabilisce che "la verifica di apprendimento finale va effettuata in presenza" si riferisce ai corsi laddove tale verifica finale sia prevista.

Nel citato Accordo Stato Regioni al punto 4 viene definita la formazione dei lavoratori esplicitandola in formazione generale e formazione specifica. In questo contesto viene chiarito che solo la formazione generale può essere effettuata in modalità e-Learning. A tale proposito non vi è nessun riferimento (e neppure nelle Linee Applicative del 25/07/12) affinché i corsi di formazione generale dei lavoratori debbano concludersi con una verifica finale di apprendimento.

Mentre è, invece, chiaramente specificato ai punti 5 e 6 che i corsi per i preposti e quelli per i dirigenti debbano concludersi con una prova di verifica. Lo stesso vale per i datori di lavoro.

Pertanto si ritiene applicabile che la verifica di apprendimento debba essere effettuata in presenza o come precisano le Linee Applicative "da attuarsi anche per il tramite della videoconferenza" solo per i corsi che prevedono la "verifica finale".

Il problema non si pone per la formazione specifica dei lavoratori in quanto per tale formazione non sono ammessi i corsi in modalità e-Learning. Questa impostazione, che di fatto prevede lo svolgimento in presenza della formazione specifica dei lavoratori, è in coerenza con la formazione generale svolta in modalità e-Learning il cui esame finale, non previsto, di fatto viene svolto con la formazione specifica al momento della sua conclusione.

Del resto una applicazione logica e concreta, non puramente formale ma sostanziale della norma rende anacronistica la verifica in presenza per i corsi in e-Learning per i lavoratori. Un corso di 4 ore svolto dalle aziende in modalità e-Learning costituisce una formazione generale di base ed i lavoratori che svolgono tale formazione (nelle giuste e corrette modalità previste dall'Allegato I) non dovrebbero, poi, dedicare altre ore (tra trasporto, assenza con permessi dal lavoro, compilazione di un semplice test a risposte multiple o colloquio orale) che farebbero venire meno le motivazioni della formazione e-Learning. Infatti alla formazione generale deve seguire quella

specificata per la quale è corretto prevedere la presenza in aula.

In un contesto differente ma, circa, con simili considerazioni la Regione Lombardia, ad esempio, con il Decreto 10087 del 6.11.2013 della Direzione Generale Salute, ha autorizzato per tutto il personale le A.S.L. la possibilità di svolgere in e-Learning anche la formazione specifica e questa non prevede nessun esame di verifica finale in presenza ma solo una verifica in via telematica con test.

Risulta difficile capire perché i dipendenti delle ASL della Lombardia possano svolgere la formazione specifica in e-Learning mentre a quelli delle altre ASL d'Italia sia impedito (sic!). E poi perché ai dipendenti delle ASL è consentito e perché non lo è per le Università e via dicendo. Purtroppo sta diventando la prassi di questo paese più anarchico che federale.

In questa logica si colloca anche l'aggiornamento laddove è previsto per il suo svolgimento la modalità e-Learning. Infatti a coloro che hanno già svolto la rispettiva formazione (ASPP, RSPP, Datori di lavoro, Dirigenti e Preposti, Coordinatori) non è più richiesta la verifica dell'apprendimento in quanto è stata già svolta in presenza, con la loro abilitazione allo svolgimento del ruolo. L'aggiornamento non deve, quindi, verificarne l'apprendimento – in quanto già avvenuto – ma, verificare la frequenza ai corsi di aggiornamento.

L'Allegato I sulla formazione in e-Learning dice chiaramente al punto d) che solo "la verifica dell'apprendimento finale va effettuata in presenza" e pertanto in tutti i casi in cui non è prevista nessuna verifica questa non può essere introdotta senza una revisione precisa da parte di un successivo Accordo Stato Regioni.

Non posso non ricordare come ci sono voluti ben 5 anni, dall'Accordo del 2006 a quello del 2011 affinché si potesse parlare di formazione on line o e-Learning. In questi cinque anni vi è stata una rivoluzione nell'informatica e la lentezza legislativa italiana ha solo alimentato confusione, imbrogli e mala formazione on line.

E-Learning senza pace. Come non ricordare la risposta dell'allora sottosegretario al lavoro che nel marzo 2007 rispondendo ad una interrogazione parlamentare sulla FAD, Formazione a Distanza (allora si chiamava così) dichiarava che "...è da escludersi nella fase attuale il ricorso alla FAD in quanto si tratta di una metodologia di complessa progettazione gestione e verifica/certificazione, al momento non compatibile con l'attuale fase di sperimentazione e rodaggio del sistema". Parole che non meritano nessun commento se non sorridere (per non piangere) perché la commedia da farsa è diventata tragedia. Vale la pena ricordare che la fase sperimentale delle Regioni doveva concludersi il 14 febbraio 2008 e di ciò le Linee Interpretative del 25 luglio 2012 annunciano "l'attesa della prevista revisione dell'Accordo del 26 gennaio 2006". Campa cavallo.

L' e-Learning rappresenta e rappresenterà sempre più una grande occasione di sviluppo e di crescita del sistema e della cultura della sicurezza. Porre freni e divieti significa andare contro il tempo e contro la storia del progresso. Servono poche e semplici regole e poi, il vero problema, non saranno le sanzioni ma, piuttosto il controllo – serio e severo – sui sog-

getti formatori che erogano la formazione in modalità e-Learning. A scanso di equivochi diciamo subito che intendiamo controlli di un solo ente a livello nazionale.

E per concludere, con chiarezza, precisione e determinazione la formazione generale dei lavoratori svolta in modalità e-Learning si conclude on line, senza alcuna verifica in presenza.



## *Appuntamenti*

**Fiera Milano City 1-3 ottobre**  
[Expo Lavoro & Sicurezza](#)

**Roma 3 ottobre 2014**  
[STATI GENERALI della SICUREZZA e dei SISTEMI di GESTIONE](#)  
Valorizzare la Sicurezza con i Sistemi di Gestione: Ora o mai più!  
Centro Congressi CAPANNELLE - Via Siderno 37

**Bologna 22-24 ottobre 2014**  
[Ambiente Lavoro – Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.](#)

**Bologna 22 ottobre 2014 ore 14:00 - 17:00**  
Convegno: [TECNOSTRESS CORRELATO AL LAVORO](#)  
Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Sala Martini, Padiglione 36

**Roma 22 ottobre 2014**  
[Tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro che cambia.](#)

**Roma 30 ottobre 2014**  
[Biotecnologie per lo sviluppo sostenibile: applicazioni e sicurezza](#)  
Auditorium Inail, P.le G. Pastore 6  
La partecipazione al convegno è gratuita previa registrazione.

### **PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE**

Il **S**ervizio **N**azionale **S**tudi e documentazione sull'ambiente di lavoro ha realizzato un ciclo 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](mailto:info@rs-ergonomia.com).

Saremo lieti di organizzare i nostri eventi presso gli Enti che lo richiederanno.

**Prenota ora un evento da realizzare presso la tua azienda.**

Stiamo organizzando giornate di studio sui seguenti temi:

[Tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro che cambia.](#)

[Partecipazione come bisogno organizzativo.](#)

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

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

Per maggiori informazioni ed iscrizioni [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com).

## OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo, la comunicazione che ci ha inviato Fernando Cecchini a cui è stata conferita l'onorificenza di Cavaliere dell' Ordine "Al merito della Repubblica Italiana".

Sono lieto di comunicarvi che su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, il Presidente della Repubblica, con Suo decreto 2 giugno 2014, mi ha conferito l' onorificenza di:

Cavaliere dell' Ordine "Al merito della Repubblica Italiana".

Tale riconoscimento, di cui sono giustamente onorato ed orgoglioso, trova ragione nel mio impegno sociale finalizzato tramite la CISL.

Anni di lavoro mi hanno visto, e mi vedono, protagonista nel settore della Salute e Sicurezza in Ambiente di Lavoro sempre disponibile e vicino alle lavoratrici ed ai lavoratori in difficoltà, in particolare sostenendo e tutelando le numerose vittime del fenomeno delle Violenze Morali noto nel nostro Paese con il termine Mobbing. Testimone di una sofferta esperienza personale negativa, conclusa nel 2001 dal giudice del lavoro, il quale riconosceva la mia "attività di sindacalista esponente di gruppi di studio sul mobbing e sulla sicurezza dei luoghi di lavoro. Di tale impegno sindacale, peraltro non contestato, è stata data documentale testimonianza..." aggiungendo poi "...vada attentamente verificato se sussista, attraverso l' estromissione dal posto di lavoro, di un soggetto dalle caratteristiche indicate, una violazione al diritto dell' individuo che, attraverso la propria attività sindacale esplica la propria personalità." (art 2 della Costituzione) e concludeva... "ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, con ripristino della situazione quo ante.;" questo episodio di vita mi ha permesso di ottenere quella particolare sensibilità nell' aiuto al prossimo che mi contraddistingue. Al fine di combattere tale vergognoso sistema di relazioni in ambiente di lavoro ho posto tutta la mia esperienza, acquisita in anni di lavoro nel settore della Ricerca e Sviluppo, dedicandomi allo studio del fenomeno mobbing traendone così preziosi suggerimenti che ho utilizzato a tutela di un mondo del lavoro preda di repentini cambiamenti.

L' attuale riconoscimento non è, e non deve essere, un punto di arrivo ma un punto di partenza verso nuove iniziative a difesa del diritto alla serenità nell'ambiente di lavoro, per cui ringrazio tutti coloro che mi hanno aiutato e aiuteranno in questa difficile missione; in particolare ringrazio il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano con cui ho avuto un limitatissimo, ma significativo, scambio epistolare in cui traspare le Sua grande sensibilità verso il mondo del lavoro.

Un caro saluto  
Sportello Disagio Lavorativo / Mobbing  
c/o INAS CISL Sede Centrale Viale Regina Margherita, 83d 00198 Roma  
tel 0684438335 fax 0684438500  
c/o CISL Roma e Lazio viale Antonio Ciamarra 3 00173 Roma  
via Mozart 77 00159 Roma  
via Monte Cervialto 138 00139 Roma  
e-mail: [mobbing@cisl.it](mailto:mobbing@cisl.it) [f.cecchini@cisl.it](mailto:f.cecchini@cisl.it)



### 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](mailto:info@rs-ergonomia.com) - tel.0669190426

Per acquisti on line [www.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)



## *In libreria*

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

**[Manuale della sicurezza nella filiera dei rifiuti urbani e dei servizi ambientali connessi](#)**

FP - CGIL Pesaro Urbino Comparto igiene ambientale pubblica e privata - trattamento dei rifiuti e ciclo integrato dei rifiuti

INCA – CGIL Pesaro

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

**[La tutela dei lavoratori e dei volontari nelle OdV](#)**

a cura di infocontinua, hanno collaborato Elisabetta Bianchetti, Carlo Pelizzi, Marco Quiroz Vitale, Massimiliano Zinesi.

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

Raffaele Sabatino (a cura di)

**LE ATTIVITÀ ESTERNE**

**[Valutazione dei rischi per attività svolte presso terzi](#)**

2014 INAIL



Collana Instant Book

**La partecipazione dei lavoratori nell'analisi e progettazione ergonomica**

A cura di Paolo Gentile

Contributori:  
Mario Alfano, Maria Bonita, Francesco Filippi,  
Paolo Gentile, Renzo Raimondi, Francesco Tanciani

**PALIMPESTO**

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.**

**Volume ebook: 2,90 €**  
Per ordini di acquisto e informazioni: e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com) – tel.0669190426  
Per acquisti on line [www.edizionipalimpsesto.it](http://www.edizionipalimpsesto.it)



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