



# 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.

#### Alla ricerca di modelli di orientamento.

L'art. 2087 del R.D. 16 marzo 1942, n. 262 (codice civile) "tutela delle condizioni di lavoro", afferma: *l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.*

Nella costituzione Repubblicana nata dalla resistenza ci sono numerose garanzie che vengono riconosciute al lavoro, tra queste l'art. 41 afferma: *L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.*

Cosa vuol dire, oggi, tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori; non recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana; lo suggerisce l'art.28 del D.Lgs. 81/08, quando ci ricorda che la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori: anche la personalità morale, la libertà e la dignità riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Dobbiamo ammettere che i modelli che abbiamo utilizzato nel novecento per descrivere il lavoro ed intervenire per migliorarlo non funzionano più: le nuove forme di lavoro, i modi di produzione, la globalizzazione, le opportunità offerte dalle tecnologie della comunicazione, le aspettative dei giovani lavoratori non ci permettono più semplificazioni che non funzionano e non aiutano a risolvere i problemi.

Quando ci siamo accorti che i vecchi modelli sociali non funzionavano più abbiamo pensato di poterne

fare a meno, il risultato è stato che negli ultimi venti anni siamo intervenuti con norme contraddittorie senza una direzione certa, o abbiamo creduto di poter semplicemente mantenere lo status quo in un mondo che stava rapidamente cambiando.

Non ho ricette da suggerire, ma ho in mente un modello, un'utopia: *un ambiente di lavoro dove sia assente ogni fattore nocivo e siano soddisfatte le esigenze dell'uomo.* Per realizzare questa idea guida dobbiamo cercare nuovi modelli ma credo che questi dovranno conservare tre elementi:

- la partecipazione, è stata un'aspirazione delle classi lavoratrici per conquistare la propria emancipazione, oggi è anche un bisogno delle organizzazioni che debbono competere in qualità;

- la solidarietà, è stata il carburante per le conquiste sociali del novecento;

- la capacità di distribuire una risorsa scarsa come il lavoro.

La politica, la classe dirigente e imprenditoriale, le organizzazioni dei lavoratori, per contribuire a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori dovranno organizzare la partecipazione, la solidarietà, una equa redistribuzione del lavoro e delle risorse.

Concludo queste brevi osservazioni, che analizzeremo con maggior approfondimento nel seminario del 3 dicembre, consigliando la lettura di un libro e la visione di un film.

Il libro: Domenico De Masi, *Mappa Mundi modelli di vita per una società senza orientamento*, Rizzoli 2014.

Il film: *Due giorni, una notte*. Il diritto al lavoro al tempo della crisi.

Paolo Gentile

#### PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE

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

**Roma 3 dicembre 2014 (ore 10-13.30)**

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

**S3 Opus - Via Dessiè 4**

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

[Rep. n. 20144801](#)

**Stress lavoro–correlato: “potenzialità e limiti” nei risultati del monitoraggio Uil sulle modalità applicative dell’obbligo di valutazione.** Di Gabriella Galli (Responsabile Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro della UIL Nazionale).

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

[Rep. n. 20144802](#)

**INTERPELLO in materia di salute e sicurezza del lavoro: Costi di manutenzione degli apprestamenti.**

[Rep. n. 20144803](#)

**INTERPELLO in materia di salute e sicurezza del lavoro: Interpretazione dell’articolo 31, commi 6 e 7, del D.Lgs. n. 81/2008. Sul tema del RSPP interno, tale figura dovesse essere necessariamente un dipendente?**

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

[Rep. n. 20144804](#)

**Il contatto elettrico diretto. Sistema di sorveglianza degli infortuni mortali sul lavoro.**

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

[Rep. n. 20144805](#)

**Il rischio da sovraccarico biomeccanico dell’arto superiore nelle lavanderie industriali. Newsletter medico - legale INCA CGIL Numero 45°/2014.**

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

[Rep. n. 20144806](#)

**Sicurezza lavoro mansioni alberghiere, opuscolo Asl Milano per Expo 2015**



## **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)



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

## 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://centrostresslavoro-lazio.it/>, è stato attivato il Centro regionale di riferimento in tema di problematiche inerenti il rischio da stress lavoro correlato, istituito da una Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio.

Il Centro di Riferimento è stato individuato dalla Regione Lazio presso il Servizio PRESAL dell’Azienda USL Roma C, perchè in questa struttura era già presente dal 2003 il Centro per la prevenzione e il trattamento del disagio psicologico nei luoghi di lavoro.

Il Centro regionale, come si può leggere dal sito, svolge i seguenti compiti:

- esercitare funzioni di riferimento per la Direzione regionale competente e i Servizi PRESAL della Regione sulle tematiche riguardanti lo stress lavoro-correlato (normativa, metodiche di valutazione, vigilanza) anche con l’obiettivo di uniformare le procedure di intervento;
- promuovere e organizzare iniziative di formazione rivolte agli operatori dei Servizi PRESAL e ad altri operatori della prevenzione (RSPP, medici competenti, RLS, ecc.) su tematiche riguardanti lo stress lavoro-correlato;
- fornire informazioni e assistenza ad associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, istituzioni universitarie e di ricerca, allo scopo di costruire e/o adattare modelli di valutazione, in coerenza con le indicazioni legislative della Commissione consultiva ex art. 6 del D. Lgs. 81/2008;
- esercitare funzioni di raccordo tra il Gruppo di lavoro “Stress lavoro-correlato” in seno al “Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro”, e i Servizi PRESAL regionali.

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), <http://www.icoradon.it/>, [www.praeventionsforum-plus.info](http://www.praeventionsforum-plus.info).



#### **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)



## Approfondendo... sul web

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

### **EVENTI SENTINELLA: 5 PUNTI PER FARE I CONTI CON LO STRESS.** Di CARLO BISIO

Ogni azienda si trova a fare i conti con la valutazione del rischio stress. Questa valutazione deve avvalersi di una parte che consenta di apprezzare nel modo più oggettivo possibile gli indicatori collegati allo stress; la Commissione Consultiva Permanente ha parlato in tal senso di analisi degli eventi sentinella, nella parte cosiddetta "preliminare" e quindi obbligatoria ovunque.

Tale analisi rimane ad oggi per molte persone la parte più misteriosa di tutta la valutazione del rischio stress; non tutti hanno capito in che modo va fatta e quali collegamenti esistono fra i diversi fenomeni di cui si raccolgono i dati. La griglia proposta dall'INAIL (non cogente), peraltro, è uno strumento con evidenti limiti, ma in pochi si sentono di andare oltre o di fare analisi più utili.

Superare una visione solo formale della valutazione del rischio stress significa anche comprendere e dare senso all'analisi degli eventi sentinella.

Del resto, se opportunamente raccolti e analizzati, attraverso di essi ci si avvicina a constatare i danni che lo stress provoca all'azienda attraverso sue diverse manifestazioni; dovrebbe quindi essere, dal punto di vista manageriale, una delle parti più interessanti, poiché consente di impostare un monitoraggio dell'efficacia degli interventi nel medio termine, e un calcolo del ritorno sull'investimento.

Vi sono alcuni indicatori più studiati (come il tasso di rotazione del personale, o le assenze) ed altri sui quali non vi sono molte esperienze né letteratura. Ad esempio le sanzioni e provvedimenti disciplinari, che dipendono molto dal tipo di cultura aziendale. Nelle nostre esperienze di valutazione (20 siti in gran parte manifatturieri, 3600 dipendenti complessivamente), abbiamo trovato valori medi di circa 11 provvedimenti

per ogni 1000 dipendenti. Ma questo dato va compreso azienda per azienda in base al contesto e alla cultura organizzativa.

Ecco 5 punti fondamentali per l'analisi degli eventi sentinella:

- identifica un certo numero di indicatori pertinenti all'azienda, non necessariamente quelli della griglia INAIL; quelli che sono più interessanti in quel contesto, e disponibili;

- non escludere di introdurre alcuni indicatori collegati alla produttività o alla qualità; lo stress ha effetti anche su queste dimensioni, occorre solo trovare indicatori ben collegati al tema dello stress; questo aiuta peraltro a considerare lo stress nella sua dimensione complessiva, e non solo nella riduttiva ottica "igienico-sanitaria" che tale tema ha assunto nel nostro Paese;

- tieni conto che, come indicato in alcuni documenti europei, è bene distinguere fra indicatori degli impatti dello stress (ad es. infortuni), da indicatori di cause dello stress (ad es. ore di straordinario); non ha senso sommare dimensioni fra di loro diverse, come ad esempio i gradi di temperatura in una stanza espressa in gradi centigradi con la lunghezza della finestra espressa in centimetri;

- calcola indici separati per gruppi omogenei, e crea dei gruppi anche per le differenze di genere e di età, o altri significativi, in modo trasversale alle unità organizzative;

- imposta una raccolta dati per il futuro in modo che le successive revisioni della valutazione del rischio stress avvengano su eventi sentinella di qualità migliore e raccolti in modo meno faticoso.

Sugli eventi sentinella è bene vederci chiaro, per evitare di sprecare un'occasione che può fare la differenza fra una valutazione del rischio fatta solo per l'ottemperanza e una fatta con un alto valore aggiunto per l'azienda e per le persone che vi lavorano.



### **Verifica della 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.edizioniipalinsesto.it](http://www.edizioniipalinsesto.it)

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

**La scelta del medico competente – consulente del Datore di Lavoro: una scelta difficile.**

Di M. Giuseppina Bosco, Barnaba G. Ponticiello  
Il Medico Competente dovrebbe stimolare, all'interno dell'impresa, l'implementazione ed il miglioramento del sistema aziendale di tutela e promozione della salute, evidenziandone l'effettiva rilevanza, coerenza ed efficacia, anche e soprattutto nel lungo periodo.

Di tale sistema, come professionista, deve essere parte integrante, ed è a sua volta esposto alla valutazione di efficacia del suo operare all'interno.

La sorveglianza sanitaria ed il contributo del medico competente alla prevenzione, in effetti, perseguono le finalità previste dalla norma, e si rivelano utili ai fini del miglioramento dei livelli di tutela della salute nei luoghi di lavoro, solo se rispondono a criteri di appropriatezza, qualità e trasparenza.

Il datore di lavoro, dal suo canto, ha l'obbligo di monitorare l'attività del proprio consulente come definito in giurisprudenza "coadiutore del datore di lavoro nell'individuazione dei rimedi per evitare l'insorgenza delle malattie professionali" evitando in tal modo che gli venga addebitata colpa in eligendo e in vigilando "per aver malamente scelto il medico di fabbrica e non controllato e verificato periodicamente il suo operato".

Si propone qui una sintesi dei criteri proposti al fine di rispettare, e far rispettare, la norma ed il codice etico del Medico del Lavoro.

Datore di Lavoro consideri il Medico Competente un suo diretto collaboratore, come sancito dall'articolo 29, comma 1, e dall'art. 25 comma 1 lettera a ("Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia."). Capita tuttavia di frequente che il Medico Competente svolga la propria attività in solitudine, in assenza del supporto dell'RSPP e del Datore di Lavoro, che considerano il suo lavoro soltanto come un costoso adempimento burocratico. Come sempre avviene in questi casi, non si valutano i costi indiretti della mancata prevenzione, in termini di infortuni e malattie professionali, sia per le assenze dal lavoro che per l'aumento dei premi assicurativi.

È similmente necessario attribuire al Medico Competente la giusta autonomia, nonché i mezzi, le risorse e le informazioni utili a svolgere il proprio compito in modo efficace.

Dal suo canto il Medico Competente deve svincolarsi dal mero compito burocratico di stilare giudizi e cartelle sanitarie senza mettere al centro del proprio operato la tutela della salute, assumendo un ruolo attivo e promozionale, imponendo la propria professionalità, anche di fronte alla eventuale inerzia del Datore di lavoro o del Responsabile SPP, emettendo giudizi di idoneità facilmente comprensibili e attuabili e proponendo, in esito all'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, soluzioni atte a promuovere la tute-

**Il Decalogo per valutare il corretto operato del Medico Competente**

1. **Verifica della concordanza fra i rischi aziendali evidenziati nel documento di valutazione dei rischi ed il protocollo di sorveglianza sanitaria stabilito dal MC**
2. **Verifica della loro evidenza sul certificato di idoneità al lavoro**
3. **Verifica dell'avvenuta effettiva collaborazione del MC con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi**
4. **Verifica della diligenza e perizia nella esecuzione delle visite mediche e degli accertamenti integrativi intesa come adeguatezza di luoghi, tempi, e modalità di effettuazione**
5. **Verifica della consegna del giudizio di idoneità al Datore di lavoro ed al Lavoratore**
6. **Verifica del rispetto della congruenza e del rispetto delle periodicità delle visite**
7. **Verifica dell'avvenuta informazione dei lavoratori sui rischi e sul significato e i risultati degli accertamenti sanitari, anche al fine di rafforzare misure e comportamenti lavorativi tutelanti**
8. **Verifica dell'effettuazione dei sopralluoghi negli ambienti di lavoro intesi come visione diretta dei luoghi di lavoro, dello svolgimento delle mansioni e della organizzazione del lavoro con puntuale traccia scritta, contenente le eventuali osservazioni al DDL e al RSPP;**
9. **Verifica dell'avvenuta comunicazione sui risultati della sorveglianza sanitaria con l'indicazione delle eventuali misure di miglioramento delle condizioni di lavoro e la valutazione dell'efficacia delle misure preventive messe in atto in azienda**
10. **Verifica della corretta gestione delle certificazioni medico-legali in caso di malattia professionale**

Una volta che sia stato accertato il valido intervento da parte del Medico Competente, è fondamentale che il Datore di Lavoro instauri con questo un dialogo aperto così da affrontare e condividere i problemi e le criticità esistenti nel luogo di lavoro; ci si riferisce ad esempio alla ricollocazione degli inidonei ed all'inserimento dei disabili, che potrebbero in alcuni casi anche evitare gli eventuali ricorsi al giudizio di idoneità agli organi di vigilanza. È fondamentale che il

la della salute.

Infine in merito al rapporto con i lavoratori che potrebbero guardarlo con diffidenza considerandolo un mercenario del Datore di Lavoro, il Medico competente deve fornire un valido e chiaro supporto nel rispetto di quanto previsto dal codice etico, rendendosi facilmente accessibile, non lesinando ma anzi fornendo puntualmente informazioni in merito agli indaghi espletate ed alle condizioni di salute accertate.



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

**Il Jobs Act e le modifiche in materia di sicurezza**, a cura di Tiziano Menduto

Il maxiemendamento approvato al Senato presenta anche una delega per modifiche in materia di sicurezza sul lavoro. **Le preoccupazioni degli organismi sindacali e l'obiettivo della semplificazione nell'intervista a Cinzia Frasccheri, dirigente Cisl.**

Non ne parla praticamente nessuno. Riguardo al cosiddetto Jobs Act, la legge delega per la riforma del lavoro licenziata dal Senato e ora all'esame della Camera, tutti i riflettori sono puntati sul tema dell'articolo 18, del reintegro, dei licenziamenti, degli ammortizzatori, dei nuovi contratti. Ma non si fa cenno alle eventuali ripercussioni della legge-delega sulla normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ripercussioni che chiaramente non dipendono tanto dal Jobs Act in sé, quanto dai decreti attuativi con i quali il governo disegnerà in futuro la riforma del Lavoro dopo il probabile via libera definitivo della Camera.

Per cominciare a parlare degli aspetti del Jobs Act relativi alla sicurezza sul lavoro abbiamo intervistato, ad Ambiente Lavoro di Bologna, la Dott.ssa Cinzia Frasccheri, Responsabile nazionale Cisl salute e sicurezza sul lavoro e della Responsabilità Sociale delle Imprese che raccoglie ed esprime le preoccupazioni degli organismi sindacali.

Ma prima di darvi la possibilità di ascoltare o leggere l'intervista, ci soffermiamo sul testo del maxiemendamento, che modifica e sostituisce il testo della legge-delega, presentato dal governo e approvato dal Senato.

Il maxiemendamento è composto da un articolo relativo alle "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro".

Questi sono alcuni commi dell'articolo 1 che potrebbero avere conseguenze sulla normativa sulla sicurezza:

5. Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

6. Nell'esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di dimezzare il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
- b) eliminazione e semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, delle norme inte-

ressate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;

c) unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;

d) introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;

e) rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;

f) revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;

g) previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso del lavoratore;

h) individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;

i) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99;

l) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).

7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

i) razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili

a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

Parliamo di una nuova delega correlata ad un recente decreto che è passato al Senato e attende di passare alla Camera. Di cosa stiamo parlando?

**Cinzia Frascheri:** Stiamo parlando di qualcosa che non ci aspettavamo. Perché quest'anno si ricordano i vent'anni dal 626. Dovrebbe essere un momento celebrativo. Di verifica di quello che è stato fatto, dei risultati che si sono ottenuti e di quello che ancora manca. E chiaramente non c'era l'idea di poter avere una delega che potenzialmente mettesse già le premesse di poter cambiare radicalmente il Decreto legislativo 81. Perché questa delega è una delega aperta che parla sì di semplificazione della materia di salute e sicurezza, ma – proprio perché così aperta – fa preoccupare che possa essere posta (...) in mano a mire che non siano quelle di andare a modificare o migliorare, ma a smantellare il sistema; come tante volte è successo con il decreto 106/2009, che è stato arginato, o il Decreto Fare che ha creato non pochi problemi sull'articolato del Decreto 81. E quindi questa delega, che appare ancora più aperta, ci preoccupa...

Delega che si incontra all'interno del Jobs Act. Come si sviluppa?

**C.F.:** È un articolo molto, molto breve. Scritto anche in maniera criptica. Non dice così in maniera aperta quale è l'obiettivo della delega aperta, ma prevede la possibilità assoluta di andare a modificare la normativa non più adeguata che, quindi, deve essere semplificata. Mette anche dei criteri su cui intervenire, per poter svolgere questo tipo di intervento, ma sono criteri molto generici... (...)

La semplificazione degli adempimenti burocratici è tuttavia una richiesta che arriva da molte parti...

**C.F.:** È vero. Però bisogna distinguere, e noi lo facciamo sempre, tra adempimenti documentali e burocrazia. Noi non siamo certo a sostegno della carta che non serve. Qui il problema non è più solo quello tra carta e non carta, burocrazia o documenti. Qui il problema sta nella chiarezza di cosa devi fare. Faccio un esempio: parliamo della classificazione del rischio medio, alto o basso per quanto riguarda le aziende. Ad oggi un'azienda si trova ad avere un elenco di codici ATECO per la formazione, un elenco dei codici ATECO per la formazione degli RSPP e un elenco per le procedure standardizzate. E adesso con il Decreto del Fare, già recepito come legge 98, c'è un ulteriore elenco relativo al "rischio basso". (...) La semplificazione deve fare chiarezza, che non vuol dire smantellare le tutele, che non vuol dire togliere quelli che sono i documenti fondamentali (...).

Riguardo al convegno a cui deve partecipare quali sono le problematiche da risolvere in merito alla pariteticità?

**C.F.:** (...) Ad oggi ricordiamo che stiamo parlando della pariteticità buona. Avevamo parlato nelle interviste negli anni precedenti di enti paritetici farlocchi. Lo abbiamo ancora questo problema perché il decreto sul repertorio (repertorio degli organismi paritetici, ndr) non è ancora uscito. È in via di emanazione, ma non è ancora uscito e quindi c'è ancora questa jungla degli organismi paritetici. Quelli ad oggi che sono validi a livello nazionale sono nell'edilizia, nella piccola impresa, nell'artigianato e sono in certe realtà di settore come l'igiene-ambiente. La potenzialità di questi organismi paritetici è di andare a creare una rete di supporto alle imprese (...).

Termino ricordando, che è poi l'argomento della campagna europea che si svolgerà dal 2016 in poi (...), che nei prossimi anni dovremo gestire il problema della popolazione lavorativa che invecchia. Con il prolungamento dell'età lavorativa (...) avremo un problema enorme di gestione delle inidoneità. Inidoneità non necessariamente assolute, inidoneità permanenti e inidoneità temporanee. Avremo un problema enorme su questo aspetto...



## 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.edizionipalimpsesto.it](http://www.edizionipalimpsesto.it)

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

### [Sicurezza sul lavoro: Cgil Siena segnala un caso assurdo](#)

"Succede ancora ai nostri giorni, che una legge nata per garantire diritti importanti per i lavoratori, mostri poi degli effetti pratici che contrastano con gli intenti iniziali. Stiamo parlando della legge 81/2008, poi rivista dalla '106/2009', nota come il Testo unico sulla sicurezza sul lavoro, che è una normativa importante, ma che porta con sé anche punti di ombra e momenti di difficile e contestabile applicazione". Così la Cgil di Siena.

"Veniamo al caso in questione – specifica il sindacato –. Un lavoratore che si assenta dal lavoro per malattia o infortunio sul lavoro per un periodo superiore a sessanta giorni deve obbligatoriamente passare una visita dal medico 'competente' (medico aziendale), il quale deve certificare l'idoneità del lavoratore a riprendere il servizio. Purtroppo, la normativa non specifica i tempi entro cui va conclusa la procedura. Possiamo arrivare all'assurdo che il lavoratore, in at-

tesa della visita, non possa riprendere il lavoro per un tempo non definito (ma diamo per scontato che l'ente o l'azienda abbia l'onere di coprire economicamente la parte di vacatio), e che magari il datore di lavoro gli chieda di usare le ferie personali o, peggio ancora, di rimanere a casa (addirittura senza retribuzione)".

"È evidente che c'è qualcosa che non va – continua la Cgil locale –. In considerazione del fatto che la stessa legge proibisce giustamente la sorveglianza sanitaria durante il periodo coperto da certificato, è chiaro che la visita del medico competente vada effettuata subito, alla fine del certificato di malattia/infortunio. Quindi, in questa parte della normativa (articolo 41, comma 2, legge 81/2008), ma anche nell'applicazione, va messa più attenzione da parte di aziende, enti e medici competenti, per far sì che quando si presentano casi di questo tipo, la visita in questione venga effettuata con la massima urgenza. Lasciando così le cose, si ha l'effetto di andare a colpire sempre la parte più debole della popolazione..."

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

### [Eu-Osha, una guida online per la gestione dello stress lavoro correlato.](#)

Di Corrado De Paolis.

Una guida online per la gestione dello stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali negli ambienti di lavoro. Eu-Osha ha pubblicato oggi un nuovo strumento a sostegno della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015, un tool anche in italiano, utilizzabile sia online che offline, pensato per datori di lavoro e lavoratori delle piccole e medie imprese.

Chiarimenti, esempi di buone prassi e consigli, leggi, glossario, le risorse nazionali da tenere in considerazione. Tutto ciò adattato per ogni Paese europeo alla legislazione nazionale in vigore e con particolare riferimento alle imprese che impiegano solitamente meno di 50 addetti.

Questo il menu di navigazione della guida:

- “Stress una definizione;
- Considerazioni di carattere legale;
- Cause di stress sul lavoro;
- Cause di stress esterne al lavoro;
- Effetto sui miei lavoratori;
- Effetto sulla mia azienda;

Cosa fare;  
Miti e realtà;  
Risorse”.

Così Christa Sedlatschek, direttrice di Eu-Osha: “Nonostante non si possa osservare o misurare lo stress alla stregua di molti altri problemi di salute, si tratta di un problema davvero grave. Può colpire i lavoratori sia a livello emotivo che a livello fisico, ma anche le imprese e l'economia in generale possono subire ripercussioni negative a causa dello stress. Proprio come il trattamento degli altri problemi in ambito Ssl, contrastare lo stress e i rischi psicosociali non solo è possibile, ma è anche proficuo: la pubblicazione della nostra guida online consegna uno strumento pratico nelle mani dei datori di lavoro e dei lavoratori. Essa include chiarimenti, consigli ed esempi volti a dimostrare che i suddetti problemi possono essere gestiti nella stessa maniera pratica e sistematica di qualsiasi altro problema in ambito Ssl”.

[La guida può essere consultata online o scaricata sulla propria postazione](#) ed è accompagnata da tutte le istruzioni necessarie per utilizzare entrambe le modalità.

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

### [Nano particelle: servono studi che le rendano sicure.](#)

Le nanoparticelle ingegnerizzate hanno invaso il nostro ambiente e possono penetrare in ogni cellula del nostro corpo. Il nostro cervello può convivere in modo sicuro con questi nuovi ospiti prodotti dalla tecnologia? La problematica è trattata in una review dell'Istituto di tecnologie biomediche del Cnr, pubblicata su 'Progress in Neurobiology'

Negli ultimi decenni, con lo sviluppo dell'industria nanotecnologica, si è registrata una massiccia produzione e immissione nell'ambiente di nanoparticelle, dei cui effetti sulla salute e sull'ambiente si hanno ancora scarse conoscenze. Questa problematica e,

in particolare, i potenziali effetti delle nanoparticelle sul cervello sono stati trattati in una review dal titolo 'Engineered nanoparticles. How brain friendly is this new guest?', pubblicata sulla rivista 'Progress in Neurobiology' da Luigi Zecca con i collaboratori Francesca Cupaioli, Fabio A. Zucca e Diana Boraschi dell'Istituto di tecnologie biomediche (Itb) del Cnr.

Le cosiddette 'nanoparticelle' hanno dimensioni sono comprese fra 1 e 100 nanometri (nm) circa (un nanometro = un milionesimo di metro, o un milionesimo di millimetro): le attività umane immettono da molto tempo nell'ambiente nanoparticelle come prodotti della combustione dei motori, delle centrali termoelettriche, degli inceneritori e di altre attività. Negli



ultimi trent'anni, però, sempre nuove nanoparticelle di dimensioni, geometria e composizione chimica molto variabile sono ingegnerizzate e prodotte dall'industria. Le applicazioni sono numerose: ad esempio nell'industria elettronica, per costruire micro-componenti di telefoni cellulari e computer, per aumentare la durezza degli abrasivi, per ridurre l'attrito nei lubrificanti, per migliorare le caratteristiche meccaniche di materiali polimerici, nei rivestimenti antiriflesso, nella decontaminazione delle acque di scarico, nella produzione di farmaci, come additivi per alimenti e cosmetici. La medicina le usa come mezzo di contrasto, per imaging diagnostico e per il trasporto dei farmaci all'interno dell'organismo. È quindi necessario conoscere gli effetti delle nanoparticelle sulla salute e sull'ambiente per regolamentare lo sviluppo sicuro delle nanotecnologie che garantisca un'adeguata protezione dei cittadini e dei lavoratori che vi entrano in contatto.

Il particolato atmosferico ultrafine (dimensioni 100-10.000 nanometri) prodotto dai processi di combustione, ad esempio, può raggiungere il cervello direttamente dopo inalazione oppure passando dagli alveoli e dal sangue: l'esposizione cronica a questo particolato provoca neuroinfiammazione e danni cerebrovascolari, e può contribuire allo sviluppo di malattie neurodegenerative.

I metodi tradizionali per le indagini tossicologiche non sono utilizzabili per studiare la tossicità delle nanoparticelle, a causa delle loro particolarità chimico-fisiche, quindi bisogna sviluppare metodi nuovi e specifici. E ancora, le nanoparticelle possono entrare nel corpo umano attraverso varie vie (pelle, apparato digerente, vie aeree, sangue), e una parte di queste può attraversare la barriera emato-encefalica e penetrare nel tessuto cerebrale: la penetrazione e gli effetti sul cervello sono relativi a proprietà chimico-fisiche, dimensione e forma delle particelle.

La maggior parte dei dati finora disponibili sugli effetti tossici di tali particelle sul sistema nervoso è stata ottenuta da studi con impostazione piuttosto casuale, poco controllati, talvolta affetti da artefatti e che impiegano diversi modelli (in vivo, in vitro su cellule umane e cellule animali), diversi tipi di nano particelle (per composizione chimica, dimensione, geometria) e diversi protocolli di trattamento (vie di somministrazione, dosi, veicoli, acuti, cronici). Una casistica non standardizzata che non permette di trarre conclusioni rigorose, e in alcuni casi non permette di trarne in assoluto. Molte preparazioni di nanoparticelle usate negli esperimenti erano contaminate da endotossine batteriche a concentrazioni tali da poter essere la causa degli effetti tossici osservati. I risultati degli studi sull'effetto infiammatorio delle nanoparticelle condotti dell'animale utilizzano dosaggi che difficilmente sarebbero raggiungibili in natura, rendendo poco credibili i risultati di tossicità.

Sarà necessario, quindi, valutare con futuri studi in vivo l'effettiva quantità di nanoparticelle che si accu-

mula nel cervello, dopo essere entrata nel sangue e aver attraversato la barriera emato-encefalica. Sono necessari nuovi metodi per lo studio degli effetti biologici: uno di questi è l'utilizzo di colture di cellule umane ottenute da interventi chirurgici o post mortem. I modelli sperimentali basati sulle cellule staminali indotte pluripotenti umane, prelevate da individui sani e con specifiche patologie, sono molto utili in tal senso e dovrebbero essere impiegati per indagare gli eventuali effetti dannosi dalle nanoparticelle. Questo il suggerimento da dare per studi futuri.

Quando le nanoparticelle entrano nei neuroni e nelle cellule gliali possono interagire con tutti gli organelli presenti (lisosomi, mitocondri, reticolo endoplasmico, Golgi, nucleo) e con tutte le specie molecolari (proteine, lipidi, glucidi). È stato osservato che diversi tipi di nanoparticelle possono indurre reazioni neuroinfiammatorie e morte neuronale. Resta da verificare se l'interazione diretta tra nanoparticelle e Dna possa influenzare il trasferimento dell'informazione genetica dal Dna all'Rna, o i meccanismi di regolazione epigenetica, cioè i processi che variano l'espressione dei geni senza modificare la sequenza del Dna.

Rimane anche la necessità di condurre studi sugli animali di tipo selvatico e transgenico, per valutare gli effetti dell'esposizione prolungata, come avviene nell'uomo, allo scopo di indagare il ruolo delle nanoparticelle nell'insorgere e nella progressione di malattie neurodegenerative o tumori. Fino a oggi le agenzie internazionali preposte alla regolamentazione e al controllo dell'uso dei farmaci quali FDA, EMA, etc. hanno autorizzato le industrie alla produzione, utilizzo e commercializzazione delle nanoparticelle, ma recentemente diverse agenzie hanno cominciato a redigere alcune regolamentazioni specifiche per le nanoparticelle ingegnerizzate, tese alla verifica della loro sicurezza (per la salute umana e per l'ambiente), in cui tuttavia si raccomandano valutazioni tossicologiche classiche che non sempre sono applicabili a queste nuove entità.

Oltre a Stati Uniti, Giappone e Australia, molti paesi europei si stanno attrezzando con regolamentazioni nazionali per un uso più sicuro dei nanomateriali. L'anno scorso tutti i paesi comunitari si sono uniti sotto l'egida della Commissione Europea in un progetto comune di standardizzazione e armonizzazione delle metodologie di controllo e valutazione degli effetti delle nano particelle. Il progetto, dal titolo 'NANoREG', punta a fornire metodi e informazioni alle autorità regolatorie europee, affinché l'Ue abbia una regolamentazione dell'uso sicuro dei nanomateriali unica e condivisa. Il Cnr, protagonista nello sviluppo di nanotecnologie e di nuovi nanomateriali, partecipa a 'NANoREG' mettendo a disposizione i suoi esperti nella fabbricazione e caratterizzazione chimico-fisica delle nanoparticelle e nella valutazione della sicurezza biologica.



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

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

**Empowerment e soddisfazione lavoro nella sanità, questionario Agenas.**

Di Daria De Nesi  
Soddisfazione dei professionisti della sanità per le proprie condizioni di lavoro. Pubblicati da Agenas i risultati del progetto di ricerca Questionario per la rilevazione dell'empowerment dei professionisti in sanità, progetto in collaborazione con il Censis, che ha analizzato la percezione della qualità del lavoro in sanità, la soddisfazione degli operatori sanitari.

Due le strutture che sono state coinvolte nel progetto: Ospedali riuniti Umberto I – G.M. Lancisi – G. Salesi di Ancona e l'Ospedale di Foligno. 200 gli operatori coinvolti, che hanno risposto a un questionario strutturato in 84 domande riguardante dieci aree tematiche: comfort, aggiornamento, informazione nell'Azienda e nella Uo, esercizio dell'attività lavorativa, soddisfazione, meccanismi premianti/avanzamento di carriera, identificazione con l'azienda e con l'Uo, relazioni, sicurezza e tutela e malessere.

L'ambiente di lavoro è tendenzialmente percepito come positivo dagli intervistati soprattutto per quanto riguarda la pulizia, l'illuminazione e i servizi igienici. I problemi rilevati riguardano la carenza di servizi quali parcheggi o asili nido.

Le attività concrete di formazione e aggiornamento sono state favorevolmente accolte dalla maggioranza degli intervistati. Il trasferimento di informazioni è risultato più efficiente a livello di unità operative e più difficoltoso su scala aziendale. Gli operatori della sanità intervistati hanno espresso una complessiva soddisfazione rispetto alle condizioni di lavoro. Alcune criticità sono emerse per quanto concerne la turnistica.

Elevato nella maggioranza degli intervistati il senso di appartenenza al proprio gruppo di lavoro, più del senso di appartenenza all'azienda sanitaria stessa. Il dato è confermato anche dalle rilevazioni sui rapporti personali che sono risultati essere migliori in senso orizzontale, tra colleghi, che in senso verticale con la dirigenza dell'azienda.

Buoni i risultati in merito al livello di tutela della salute e sicurezza per il quale le aziende sono generalmente ritenute capaci di adottare misure adeguate.

Dopo questa prima sperimentazione del questionario e una valutazione sulla pertinenza delle domande ne è stata messa a punto una nuova versione composta da 46 quesiti. Questa seconda versione del test, condivisa con i referenti regionali, costituirà la proposta per un sistema di rilevazione nazionale.

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

**Visite mediche fuori orario lavoro, per giustificate esigenze, interpello sicurezza.**

Di Enzo Gonano

La questione posta alla Commissione per gli interpelli del Ministero del Lavoro sull'esecuzione delle visite periodiche per il rinnovo dell'idoneità psicofisica all'impiego, si articola su:

- a) la visita va svolta in orario di lavoro?
- b) il tempo impiegato dal lavoratore per sostenere la visita al di fuori dell'orario di servizio deve essere retribuito come lavoro straordinario?

La Commissione (interpello 18/2014) ritiene che i controlli sanitari debbano essere strutturati "tenendo ben presente gli orari di lavoro e la reperibilità dei lavoratori". Se, peraltro, "per giustificate esigenze lavoro"

il controllo sanitario avviene in orari diversi, il lavoratore dovrà comunque considerarsi in servizio a tutti gli effetti durante lo svolgimento del controllo medico "anche in considerazione della tutela piena del lavoratore garantita dall'ordinamento".

Sul contenuto tassativo dell'art. 18, c. 1, lett. a), (obblighi del ddl nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti) del TU volto alla tutela della integrità fisica e psichica del lavoratore, non lasciano spazi o deroghe circa la osservanza dell'obbligo prescritto dalla norma di salute e sicurezza.

Le visite mediche ... non possono, in considerazione della particolarità del bene tutelato, per nessun motivo essere omesse o trascurate dal soggetto obbligato, di contro il lavoratore non può esimersi dal sottoporsi all'effettuazione della visita medica



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)



## Appuntamenti

Roma 3 dicembre 2014 (ore 10-13.30)

[TUTELA DELL'INTEGRITA' FISICA E DELLA PERSONALITA' MORALE NEL LAVORO CHE CAMBIA.](#)

S3 Opus - Via Dessiè 4

Brescia 23 gennaio 2015 - ore 14.00 – 18.00

Convegno di studio e approfondimento

[LA SICUREZZA NEL PUBBLICO SPETTACOLO](#)

La formazione consapevole di attori e tecnici

### PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE

Il Servizio Nazionale Studi 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).



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)

## OSSERVATORIO

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

### **Fare prevenzione vuol dire anche contrastare il processo di impoverimento e di plebeizzazione di milioni di uomini e donne che vivono del proprio lavoro.**

Un estratto dall'editoriale di Gino Rubini su "[newsletter diario prevenzione](#)" del 13 novembre 2014 – vol.n° 97. Un tema di grande attualità che certamente verrà discusso al seminario "[TUTELA DELL'INTEGRITA' FISICA E DELLA PERSONALITA' MORALE NEL LAVORO CHE CAMBIA](#)" che si terrà a Roma il 3 dicembre prossimo.

Le turbolenze non solo climatiche e meteo che stanno percorrendo il nostro paese ci obbligano ancora una volta a fare il punto sulla situazione.

Nonostante il clima generale di incertezze e di tensioni sociali rileviamo con piacere la tenacia di molti operatori che si occupano di prevenzione a perseverare con la continuità e l'impegno quotidiano nello sviluppare progetti, a elaborare proposte, a mantenere attivi Servizi di Prevenzione con risorse sempre più scarse.

Questo è un dato positivo, importante, che fa bene sperare per il futuro, pure a fronte di una molteplicità di segnali negativi che indurrebbero molti a ritirare i remi in barca.

.....

Questo fervore e passione che ha consentito lo sviluppo e la realizzazione di tante iniziative nel campo della prevenzione dovrà tuttavia trovare un riscontro in coloro che hanno il potere e il dovere di prendere decisioni di governo.

In parallelo vogliamo ricordare che una moltitudine di persone in carne e ossa si stanno battendo per non perdere il lavoro, per non perdere la propria identità e autostima, per non essere estromessi dal ruolo di produttori e confinati nell'area degli eccedenti, nell'area del surplus di una umanità esclusa dalla possibilità di trasformare il mondo con il proprio lavoro, di essere un soggetto sociale attivo e riconosciuto. Il caso dei lavoratori AST di Terni è emblematico.

Stiamo vivendo in Italia come in diversi paesi europei il rischio grave, anche dal punto di vista democratico, che con la disoccupazione crescente, si vada a creare una grande massa di persone che perdono la speranza per il futuro, una grande massa di uomini donne e giovani che subiscono un processo di depauperamento economico, culturale e sociale che porterebbe a derive molto pericolose e ad una qualità sociale miserevole. Esiste ed è già in atto un processo di plebeizzazione delle masse che rischia di trasformare milioni di cittadini da umani liberi e consapevoli dei propri diritti a plebei, alla mercè dei populismi di varia specie che stanno crescendo in Europa.

Le politiche di austerità della precedente Commissione Europea sono uno dei determinanti di questa pericolosa deriva. Vedremo se tale rischio sarà percepito dalla nuova Commissione ...

Il processo di impoverimento e di plebeizzazione è il vero pericolo da scongiurare per evitare una regressione culturale, economica e sociale che farebbe tabula rasa dei saperi, delle competenze, dell'estetica, che hanno fatto dell'Europa del dopoguerra un continente senza guerre e luogo di sviluppo umano straordinario.

Fare prevenzione e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, operare per valorizzare il patrimonio di salute della popolazione sarà possibile solo se i cittadini rimarranno soggetti liberi e in grado di contrattare le proprie condizioni di vita e di lavoro, diversamente anche il lavoro di chi si occupa di prevenzione sarà considerato una eccedenza.



### **Verifica della 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. Ciacia, 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.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)



## *In libreria*

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

Adriano Ossicini

### **INFORTUNIE MALATTIE PROFESSIONALI**

**Metodologia operativa 2.0**

**INAIL 2014**

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

Alessandro Palese, Ezio Zanella, Pierluigi Gatti, Fausto Chiotto, Michele Montrano, Giacomo Porcellana, Renato Bellini

### **QUESITI SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Publicazione a cura della Regione Piemonte 2014

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

Annalisa Guercio, Ilaria Barra, Paolo Fioretti, Liliana Frusteri, Raffaella Giovinazzo, Emma Incocciati, Angelica Schneider Graziosi, Antonio Terracina, Nicoletta Todaro, Riccardo Vallerga, Ernesto Russo, Daniela Sarto, Biagio Principe, Bianca Rimoldi, Patrizia Santucci, Genoveffa Giacquinta, Chiara Martin, Elisa Bemporad, Simona Berardi, Biancamaria Pietrangeli

### **La gestione dei rifiuti in Italia**

Le condizioni di salute e sicurezza degli operatori della filiera

INAIL 2014



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.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)



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