

Rassegna Stampa

[Organo del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro](#)



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.

Capita spesso, durante i corsi di formazione per i lavoratori, di sentirsi fare questa obiezione: "professò, quello che lei ci dice sarebbe bello! Però qui non funziona così".

Di solito rispondo in questo modo:

"Quello che io vi racconto è il mondo come dovrebbe essere, ovvero come le leggi prevedono che dovrebbe funzionare, so bene che in genere non funziona sempre così, quello che mi raccontate voi è il mondo così com'è, tra questi due mondi c'è una distanza che dipende dai comportamenti reali delle persone. Eppure occorrerebbe capire che è interesse di tutti far funzionare il mondo come dovrebbe funzionare, saremmo tutti più soddisfatti e si ridurrebbero i costi per l'impresa e per i cittadini. La mancanza di sicurezza ha dei costi che in genere non vengono considerati: costi per assenze sul lavoro, costi perchè lavoratori insoddisfatti e stressati non producono qualità, costi sociali per curare la popolazione, costi previdenziali. Purtroppo la società non funziona come le leggi prevedono che debba funzionare, continuano ad esserci furti, truffe, omicidi nonostante le leggi lo vietino, eppure sarebbe interesse di tutti eliminare i crimini dalla società. I lavoratori devono impegnarsi, partecipare, perchè il mondo così com'è somiglia sempre di più al mondo così come dovrebbe essere, coscienti che questo è anche interesse dell'impresa che deve essere coinvolta. So bene che non è facile, soprattutto in un'epoca di elevata disoccupazione e precarietà, ma non possiamo rinunciare. Dobbiamo recuperare il gusto per l'utopia, dobbiamo avere l'obiettivo di costruire il mondo come vorremmo che fosse".

Dopo la caduta del muro di Berlino, ci siamo accorti che i modelli ideali che abbiamo utilizzato nel novecento non funzionavano più. Quando ci siamo accorti che i vecchi modelli non funzionavano abbiamo pensato semplicemente di poterne fare a meno, il risultato è stato che negli ultimi trenta 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: senza un modello, senza un'utopia, siamo disorientati, atomizzati, alienati. Nella ricerca di nuovi modelli sociali dobbiamo chiederci cosa possiamo conservare dei modelli precedenti. E' mia convinzione che i nuovi modelli organizzativi dovranno conservare tre caratteristiche:

- 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 equamente una risorsa scarsa come il lavoro.



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

Ergonomia della manutenzione

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

Per ordini di acquisto e informazioni

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

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

Rassegna stampa n. 50 - Febbraio 2015

Da www.operepubbliche.regione.umbria.it

[Rep. n. 20155001](#)

Linee guida per la stima dei costi della sicurezza nei contratti pubblici di forniture o servizi.

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20155002](#)

Interpello n. 28/2014: Applicazione dell'art. 39, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008

[Rep. n. 20155003](#)

Interpello n. 27/2014: Conflitto di interessi delle AA.SS.LL nell'esplicare le attività di "sorveglianza sanitaria" assegnate al medico competente

[Rep. n. 20155004](#)

Interpello n. 26/2014: Applicazione del decreto interministeriale 18 aprile 2014 cosiddetto "decreto capannoni"

Da static.ow.ly

[Rep. n. 20155005](#)

FAQ pubblicate ULSS9 Treviso.

Da extra.suva.ch

[Rep. n. 20155006](#)

Sette regole vitali per chi lavora sulle linee elettriche ordinarie. Vademecum SUVA



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

Ergonomia della manutenzione

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

Per ordini di acquisto e informazioni

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

Per acquisti on line www.edizionipalimpsesto.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 www.radon-free.eu. Un'altro sito, dopo www.icoradon.it, dedicato alle informazioni sul gas radon, un rischio molto spesso sottovalutato, quando non completamente ignorato. Un sito per aiutarci a caire e ridurre l'esposizione a gas radon nelle case e nei luoghi di lavoro.

Il sito si propone di promuovere, tra i professionisti e i soggetti deputati a legiferare e pianificare l'uso del territorio, una nuova cultura della prevenzione e della progettazione; la concentrazione di radon, anche laddove è presente nel suolo e nelle rocce in elevata concentrazione, può essere ridotto e mantenuto, all'interno degli edifici, entro valori tollerabili mediante l'adozione di misure tecniche e organizzative, fermo restando che la miglior forma di prevenzione è non costruire edifici nei terreni in cui vi siano altissime concentrazioni di gas radon e se non se ne può fare a meno, progettare e realizzare nuovi edifici o sottoporre a risanamento quelli esistenti nel rispetto di criteri di progettazione per il contenimento e la mitigazione degli effetti sulla salute degli occupanti.

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



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 - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



Approfondendo... sul web

Da www.repertoriosalute.it

Anche gli infortuni avvenuti accompagnando i figli a scuola potranno essere indennizzati

Lo stabiliscono le nuove linee guida dell'Inail sugli incidenti in itinere, che prendono atto dell'orientamento della Cassazione sulla necessità di valutare le esigenze familiari al fine di ammetterli o meno alla tutela assicurativa. Il riconoscimento subordinato alla verifica di modalità e circostanze di ogni evento

ROMA – L'incidente occorso al lavoratore nel tragitto casa-lavoro, interrotto o deviato per accompagnare il proprio figlio a scuola, potrà essere ammesso alla tutela assicurativa dell'Inail per gli infortuni in itinere, previa verifica della necessità dell'uso del mezzo privato. Lo stabilisce la circolare numero 62 del 18 dicembre, che prende atto dell'orientamento univoco della Cassazione sulla necessità di valutare le esigenze familiari al fine di riconoscere o meno la possibilità di indennizzare questo tipo di infortuni.

Le disposizioni valgono anche per i casi in istruttoria. Le nuove linee guida – le cui disposizioni si applicano ai casi futuri, a quelli ancora in istruttoria e a quelli per i quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, non ancora prescritti o decisi con sentenze passate in giudicato – precisano che il riconoscimento dell'indennizzo “è subordinato alla verifica delle modalità e delle circostanze del singolo caso” – come l'età dei figli, la lunghezza della deviazione, il tempo della sosta, la mancanza di soluzioni alternative per assolvere l'obbligo familiare di assistenza dei figli – “attraverso le quali sia ravvisabile, ragionevolmente, un collegamento finalistico e ‘necessitato’ tra il percorso effettuato e il soddisfacimento delle esigenze e degli obblighi familiari, la cui violazione è anche penalmente sanzionata”.

La materia disciplinata dal dlgs 38/2000. Nella sua premessa la circolare Inail sottolinea che l'articolo 12

del decreto legislativo 38/2000, che disciplina l'infortunio in itinere, prevede l'esclusione della tutela nel “caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate” e precisa che “l'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, a esigenze essenziali e improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti”. Anche dopo la sua entrata in vigore, però, il significato da attribuire al concetto di “esigenze essenziali” ha continuato a suscitare perplessità in fase di applicazione e l'Istituto finora aveva escluso dalla copertura assicurativa gli infortuni occorsi durante il percorso interrotto o deviato effettuato dai genitori per accompagnare i figli a scuola.

Una protezione sempre più estesa. La possibilità di estendere la tutela assicurativa anche a questi casi, prevista nelle nuove linee guida, tiene conto dell'evoluzione della giurisprudenza della Suprema Corte, e in particolare del “criterio della ragionevolezza” attraverso il quale, salvaguardando le esigenze umane e familiari del lavoratore costituzionalmente garantite, e conciliandole con i doveri derivanti dal rapporto di lavoro, la Suprema Corte ha reso sempre più penetrante la protezione assicurativa, sulla falsariga di quanto avviene in altri Paesi europei, che riconoscono la possibilità di indennizzare gli infortuni occorsi durante le deviazioni o le interruzioni “necessitate” per il soddisfacimento di esigenze familiari.

Gli esempi di Francia e Germania. In Francia, per esempio, sono ritenute normali le deviazioni e le interruzioni che interessano le necessità della vita quotidiana, quali il vettovagliamento della famiglia o gli acquisti fatti in farmacia per una visita urgente dal medico, per prelievi e depositi bancari. In Germania, invece, la tutela assicurativa permane quando l'assicurato devia dal percorso diretto di andata e ritorno dal posto di lavoro per accompagnare o andare a prendere un figlio affidato alla vigilanza di terzi.



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.edizionipalinsesto.it

Da www.sicurezzaalavororoma.it

Rischio rumore e sorveglianza sanitaria nel settore dei call center

Il settore dei call center con 220.000 addetti è uno dei comparti maggiormente in crescita nel nostro Paese. La popolazione lavorativa è costituita in maggioranza da giovani donne di età compresa tra i 20 ed i 29 anni, con una forte presenza di tipologie contrattuali atipiche. Per tali motivi appare utile approfondire il discorso relativo alla valutazione del rumore ed alle misure di prevenzione e protezione previste, compresa l'eventuale organizzazione della sorveglianza sanitaria.

Le indicazioni per la valutazione del rumore negli ambienti lavorativi sono contenute nel Titolo VIII del D.lgs. 81/08. In particolare l'art. 181 prevede l'obbligo di valutare il rischio di esposizione dei lavoratori agli agenti fisici, facendo riferimento alle norme tecniche ed alle buone prassi.

Le metodologie di misurazione del rumore validate ai tempi dell'entrata in vigore del D. Lgs. 81/08 non erano però applicabili ai call center. La prassi, infatti, prevedeva che la misurazione avvenisse mediante la predisposizione di un microfono a circa 10 cm dall'orecchio del lavoratore. Naturalmente, tale metodo non garantisce una misurazione valida per gli addetti call center, i quali sono sottoposti ad un rumore, che dalle cuffie viene immesso direttamente nel condotto uditivo. Per tale motivo sono state elaborate delle norme tecniche e dei metodi di misurazione più confacenti al contesto dei call center. Le nuove metodologie di misurazione per sorgenti sonore situate in prossimità dell'orecchio sono le seguenti:

- Tecnica MIRE: si utilizzano dei microfoni in miniatura inseriti nel condotto uditivo. Scarto complessivo massimo: 3-4 dB
- Tecnica del manichino: prevede l'utilizzo di un manichino con orecchie artificiali dotate di microfono. Scarto complessivo massimo: 5-7 dB
- Metodo elettroacustico: prevede la misurazione di un impulso elettrico all'interno di un dispositivo acustico e la conversione dello stesso in livello

Da www.quotidianosicurezza.it

Nanomateriali nei dispositivi medici ed effetti sulla salute, parere definitivo Ue. Di Corrado De Paolis

Nanomateriali e salute. La Commissione europea e il comitato Schenhr hanno rilasciato il 13 gennaio 2015 il parere definitivo in merito agli Orientamenti per la determinazione degli effetti sulla salute dei nanomateriali utilizzati nei dispositivi medici.

Il documento, che dal 18 luglio al 3 ottobre 2014 è stato sottoposto a consultazione pubblica, riporta osservazioni utili in particolare a chi dovrà occuparsi della valutazione del rischio, in combinazione con la norma Iso 10993-1:2009. Vengono riportate osservazioni in merito a caratterizzazione del rischio, rilascio

sonoro. Scarto complessivo massimo: 4-5,5 dB. Tale metodo non tiene conto del rumore ambientale che nel caso degli addetti al call center viene filtrato attraverso le cuffie.

Tenuto conto che i dati pubblicati in Italia, indicano che, difficilmente, i lavoratori dei call center sono sottoposti ad un rumore superiore a 80 dB, è comunque interessante approfondire il discorso relativo alle misure di prevenzione e protezione. Tali misure possono riguardare:

- La progettazione dei posti di lavoro;
- Le attrezzature;
- Le misure tecniche di contenimento del rumore;
- Le misure organizzative per la riduzione dei tempi di esposizione;
- La formazione e l'informazione dei lavoratori;
- La sorveglianza sanitaria.

Per quanto riguarda gli ambienti di lavoro e le misure tecniche si può fare riferimento a quanto pubblicato in questi anni dall'Ispels.

Nel manuale "Metodologie ed interventi tecnici per la riduzione del rumore negli ambienti di lavoro" vengono indicate le modalità di schermatura delle postazioni di lavoro oppure la disposizione del materiale fonoassorbente sulle pareti o sui soffitti.

Per quanto riguarda le attrezzature, la maggior parte delle cuffie odierne ha la capacità di bloccare i picchi di volume e di cancellare il rumore di sottofondo. Esistono, inoltre, dei dispositivi specifici chiamati limitatori, che consentono di abbassare il volume al raggiungimento di una determinata soglia. I dosimetri, invece, sono in grado di registrare la quantità di rumore assorbita da ogni lavoratore calcolando la quantità di esposizione rimanente per non oltrepassare i limiti consentiti.

Un ruolo importante lo svolgono anche la formazione e l'informazione, ad esempio dando ai lavoratori delle nozioni su come riconoscere i sintomi di patologie ed infezioni del condotto uditivo.

Infine, per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria è doveroso ricordare che, il datore di lavoro deve disporre qualora venga superato il limite di esposizione personale di 85 dB.

di nanoparticelle, persistenza delle stesse, test di tossicità, termini di accettabilità del rischio stimato.

Lo Scenhr conclude "che il rischio potenziale per l'utilizzo di nanomateriali nei dispositivi medici è principalmente associato alla possibilità di rilascio di nanoparticelle libere dal dispositivo e alla durata dell'esposizione".

Cosa sono i nanomateriali

Ricordiamo che secondo la Raccomandazione Ue 2011/696/UE è considerato nanomateriale "un materiale naturale, derivato o fabbricato contenente particelle allo stato libero, aggregato o agglomerato, e in cui, per almeno il 50 % delle particelle nella distribuzione dimensionale numerica, una o più dimensioni esterne siano comprese fra 1 nm e 100 nm".

Da www.rassegna.it

Filcams Lombardia, più autonomia per il medico competente. di Giorgio Ortolani

In periodi di crisi, la sicurezza e la salute dei lavoratori passano spesso in secondo piano rispetto alla difesa del posto di lavoro e del reddito. Questo non significa che i problemi non ci siano, anzi. Solo che vengono vissuti come una questione individuale, ossia della persona che incorre in un infortunio o in una patologia. Troppo spesso nelle aziende si bada più a un rispetto formale e cartaceo della norma piuttosto che a un reale e fattivo intervento preventivo, che sarebbe invece nello spirito e nella lettera della legge.

È necessario quindi, soprattutto in questa fase, riflettere un poco di più sul ruolo del medico competente: una figura spesso sottovalutata nell'ambito della prevenzione, la cui attività viene solitamente intesa come limitata all'effettuazione delle visite mediche e alla redazione dei giudizi di idoneità lavorativa. Il medico competente non va considerato un semplice collaboratore del datore di lavoro e del Responsabile del servizio prevenzione e protezione (Rspp), ma ha un compito importante nella gestione della sicurezza e soprattutto nella prevenzione. È infatti chiamato a svolgere un ruolo autonomo e distinto dal datore di lavoro, con obblighi sanzionati penalmente, dei quali è chiamato a rispondere direttamente sia all'azienda sia alla collettività. Deve pertanto agire in modo imparziale, non tenendo conto dell'interesse del datore di lavoro, anche qualora sia dipendente dello stesso. Per questo siamo sempre stati particolarmente attenti al fatto che il medico competente (art. 41, comma 6 bis) "esprima il proprio giudizio per iscritto, dando copia del giudizio al lavoratore e al datore di lavoro". Proprio in virtù di questo non possiamo accettare ritardi nella consegna dei giudizi di idoneità lavorativa al lavoratore che non siano stati determinati dalla necessità di ulteriori analisi per valutarne l'idoneità: questi ritardi, insomma, ci inducono a pensare che nella redazione dei giudizi stessi a volte non sia ininfluente il parere dei datori di lavoro o dei dirigenti.

Torniamo a cosa deve (ma occorre dire "dovrebbe", vista la realtà) fare il medico competente. Il decreto legislativo 81/2008 intende la salute come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale" (art. 2, comma 1, lettera o). Ma possono essere solo il datore di lavoro e il Rspp, senza quindi l'apporto del medico competente, a valutare questo "stato"? Tanto più che sempre il decreto 81 (all'art. 28) prevede la valutazione dei rischi anche per "i lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress-lavoro correlato": anche in questo caso, la valutazione può avvenire senza la collaborazione attiva del medico competente.

È evidente, quindi, che questa figura vada ridisegnata. Il medico non deve limitarsi a eseguire gli accertamenti obbligatori e a prescrivere eventuali esami specialistici. Dovrebbe, bensì, mantenere contatti continui con le altre figure coinvolte, ricercare il consenso e la collaborazione degli Rls, conoscere il processo produttivo, partecipare attivamente alla valutazione dei rischi, denunciando le eventuali malattie professionali e intervenendo al fine di trovare soluzioni, di concerto con Rspp e Rls, per rimuoverne le cause.

Un'ultima questione. Nella grande distribuzione organizzata le patologie sono in crescita, come dimostrano ormai decine di studi. Riporto solo l'ultima in ordine di tempo, realizzata nel 2014 dalla Usl 2 di Lucca su cassieri e addetti al rifornimento del reparto drogheria: il 62,5 per cento dei lavoratori esaminati è portatore di almeno una patologia diagnosticata degli arti superiori. Eppure, in tutte le aziende oggetto delle indagini sono presenti uno o più medici competenti, che però non hanno mai, o quasi mai, segnalato la presenza di patologie legate all'attività lavorativa. È fin troppo ovvio, quindi, sostenere che qualcosa nella sorveglianza sanitaria non funziona. Un "sospetto", infine, confermato anche dai dati 2014 della Asl di Milano sui ricorsi avversi presentati dai lavoratori contro i giudizi di idoneità emessi dai medici competenti "aziendali": meno di uno su quattro (precisamente il 23 per cento) di questi giudizi è stato confermato dagli organi di vigilanza.



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

La fabbrica e l'accademia - Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

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

Per ordini di acquisto e informazioni

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

Per acquisti on line www.edizioniipalinsesto.it

Da www.quotidianosicurezza.it
Microclima negli ambienti di lavoro, temperatura, umidità e ricambio dell'aria. Di Enzo Gonano

È ricorrente in ogni stagione, l'esigenza di garantire le migliori condizioni del microclima nell'ambiente di vita e di lavoro, in modo da garantire, anche da questo punto di vista, il benessere psicofisico della persona.

Durante il lavoro temperatura, umidità relativa, irraggiamento termico e velocità dell'aria sono le componenti del microclima i cui valori, come e insieme a ogni altra condizione garante della salute e della sicurezza, devono essere mantenuti dentro limiti adeguati.

Il livello ottimale della temperatura dell'aria viene generalmente indicato fra i 19° e i 24° centigradi. Per l'all. IV del Testo Unico sicurezza sul lavoro 81/08, (punto 1.9) "la temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori". E nel giudizio sulla temperatura adeguata per i lavoratori "si deve tener conto della influenza che possono esercitare sopra di essa il grado di umidità ed il movimento dell'aria concomitanti".

I valori ottimali di umidità relativa e cioè della percentuale di vapore acqueo presente nell'aria, sono compresi fra il 40% e il 60%. Anche qui interviene l'all. IV: "nei locali chiusi di lavoro delle aziende industriali nei

quali l'aria è soggetta ad inumidirsi notevolmente per ragioni di lavoro, si deve evitare, per quanto è possibile, la formazione della nebbia, mantenendo la temperatura e l'umidità nei limiti compatibili con le esigenze tecniche" (Contro il rischio delle malattie originate dall'eccesso di umidità è comune l'uso sia di cappe che la convogliano verso l'esterno dell'ambiente, sia di misure di isolamento delle pareti o dei pavimenti in caso di infiltrazioni d'acqua...).

Altro fattore del microclima è il ricambio dell'aria, misura necessaria per la presenza nei luoghi di lavoro di agenti nocivi (Punto I dell'all. IV del TUS), in difesa innanzitutto dalle specifiche sostanze nocive rispetto alla particolarità delle attività pericolose. Un esempio per tutti. "Nei lavori che danno luogo normalmente alla formazione di polveri di qualunque specie, il datore di lavoro è tenuto ad adottare i provvedimenti atti ad impedirne o a ridurne, per quanto è possibile, lo sviluppo e la diffusione".

Peraltro, in ambienti apparentemente estranei al rischio dai danni provocati da alterazioni di ordine fisico, chimico e biologico, come gli uffici, nei quali si fa normalmente ricorso alla tecnologia per il condizionamento e alla climatizzazione dell'aria, il ricambio deve avvenire in modo corretto per garantire oltre ai giusti parametri di temperatura e umidità, anche quelli della "velocità dell'aria (circa 0,30 metri al secondo) ed un abbattimento degli inquinanti nella misura di almeno il 70% in volume, tenuto conto che ogni persona deve poter disporre di "almeno 10 mcubi di aria respirabile e rinnovata".

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.

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.



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



Appuntamenti

24 febbraio 2015 ROMA - ore 10.00-14.00

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

Via Dessiè 4,

La partecipazione al seminario consente di acquisire 4 crediti ai fini dell'aggiornamento di RSPP, ASPP, RLS, dirigenti e preposti.

“Il Piano Formativo Individuale nei contratti di apprendistato”

[3 marzo 2015 Milano – ore 15,00 : 17,30](#)

c/o Ebilgen – Via L. Settala n. 61

[10 aprile 2015 Isola Rizza \(VR\) - ore 15,00 : 17,30](#)

Via Marconi – Sala Civica Comunale

Milano 06 marzo 2015 – ore 14,30 / 17,30

[Il Ruolo del RSPP nel settore del Trasporto e della Logistica](#)

Via Settala n. 61 – Milano c/o EBILGEN

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**.

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**.



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** - tel.0669190426

Per acquisti on line **www.edizionipalimpsesto.it**

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo, **Lavori o Scleri?! Teoria e Pratica del mal-essere per scelta**, il primo capitolo del volume di Andrea Cirincione, pubblicato su puntosicuro.it

Capitolo 1

Qualche premessa: le storie del tenero Remy e del solerte Hans - Capitolo irriverente ma divertente

Ormai "sclerare" è nei dizionari: si legge che è un verbo gergale, che alla buona significa andare fuori di testa, o "sbroccare" per dirlo alla romanesca, un dialettismo di indubbia forza metaforica.

L'art. 28 del D. Lgs. 81/08 (il Testo Unico della sicurezza) prescrive di misurare il rischio da stress lavoro-correlato: tutti coloro che risultano essere "Datori di lavoro" devono stimare quale probabilità ci sia nella propria azienda/ente di sclerare per cause addebitabili al lavoro stesso, anche quando questo non abbia conseguenze dirette per la salute.

Incredibile a dirsi l'argomento è serio!

Da sempre l'uomo sperimenta lo stress, come peraltro gli animali (spesso stressati dall'uomo stesso o dai suoi figli, i "terribili" bambini). E persino le piante (spesso si stressano a causa del clima, dell'acqua, del concime o dei parassiti; per non dire di quando l'uomo le pota). A ben vedere qualsiasi materia, naturale o tecnologica, subisce le "ingiurie" ambientali e/o viene sottoposta a stress per valutarne la qualità, la resistenza ed altre caratteristiche.

Racconto una storia (vera).

Il mio criceto Remy era un tenero animaletto, sembrava uscito da un cartone animato per quanto fosse dolce e coccolone. Dopo un po' di tempo cambiò atteggiamento, mostrandosi pauroso, mordendo e non facendosi prendere come all'inizio. Che cosa sarà mai successo? Semplice: sindrome da stress. Da quanto tempo? Forse da sempre, perché avere come "padrona" mia figlia non era proprio tranquillizzante... Però, a pensarci bene, devo assolvere (in parte) la mia filiale creatura, e riconoscere che Remy era peggiorato da quando in casa fece il suo ingresso un altro animale, il suo nemico giurato, insomma il temibile gatto Vlady. Improvvisamente la gabbia del criceto diventò un luogo sul quale gravitavano due occhi curiosi, che dovevano essere enormi alla vista del piccolo roditore. Da allora il cambiamento, non fu più quello di prima. Nonostante che tra i due non ci sia stato alcun contatto fisico, nessun trauma doloroso, e (direi) nemmeno litigi, era evidente che il carattere del criceto fosse cambiato, anche nel suo rapporto con noi umani. Mia figlia non era immune da responsabilità, perché aveva un modo di interagire con i "suoi" animali che lei giustificava nel seguente modo: "Ma loro si divertono...". In pratica lasciava fare al gatto [No comment].

La storia ci illustra la differenza fra i tre:

- il gatto fa il "persecutore", si diverte e gioca, quasi sempre quando non ha sonno o fame;
- la figlia fa il "capo permissivo" non intervenendo, anzi avallando il comportamento del gatto; - il criceto fa la "vittima" predestinata, senza difesa e quando capita; quindi sclera.

Stiamo parlando di concetti come ruoli e tempi, che avremo modo di apprezzare come elementi centrali nel generare conseguenze.

L'abitudine a studiare lo stress dei topi è tipica delle scienze: gli studiosi si sono sempre divertiti a "tormentare" (to distress in inglese) i muridi, che peraltro sono la famiglia di mammiferi più popolosa del pianeta. Dato che è impossibile parlare di stress senza citare il dottor Hans, mi limiterò a qualche considerazione su di lui. Medico austriaco (1907-1982), Hans Selye i suoi migliori studi li fece in Canada circa negli anni '30.

Si accorse che facendo iniezioni ai ratti, questi – diciamo così – reagivano male. Il nostro giovane ricercatore iniettava estratti ovarici, curioso di osservare negli ignari e inermi roditori delle interessanti conseguenze:

- ingrossamento della corteccia surrenalica (i surreni sono ghiandole poste sopra i reni), quella che secreta gli ormoni steroidi;
- rimpicciolimento(atrofia) del tessuto linfoide del corpo, quello che produce i globuli bianchi;
- ulcere gastroduodenali.

Per la cronaca (quella dei necrologi) i topi morivano sostanzialmente di emorragia interna, a riprova che le ulcere dovevano essere ben gravi.

Ovviamente, come spesso accade quando si fanno falsi collegamenti causa-effetto, egli pensò di aver scoperto qualcosa di patogeno (= generatore di malattia) nella sostanza che iniettava. Invece, facendo prove incrociate, scoprì – sdegnato – che gli stessi sintomi erano provocati iniettando anche un'innocente soluzione salina!

Bella storia, capitava anche a me da piccolo: mi dovevano tenere in quattro per farmi la "puntura".

Selye aveva di fronte la propria immortale fama: aveva scoperto che i topi, semplicemente, scleravano a causa del fatto di essere aggrediti.

Insomma: se il vostro vicino sadico vi mette in gabbia e vi punzecchia con una siringa state tranquilli che:

- a) si ingrosseranno – non quelle...– le ghiandole surrenali;
- b) si ridurranno il timo, la milza, i gangli linfatici;
- c) lo stomaco ci starà male.

L'attento dott. Hans chiamò questa collezione di tre sintomi "sindrome generale di adattamento" (SGA), che si caratterizza per essere indipendente (aspecifica) dal tipo di stimolo fastidioso (tecnicamente detto "stimolo aversivo").

Finalmente, dopo la storia di Remy col gatto e di Hans col topo, possiamo sintetizzare un primo punto fermo:

- 1° legge dello sclero: l'organismo va automaticamente in tensione reagendo a eventi sgradevoli o percepiti come tali;
- 1° regola del lavoro: non si possono cambiare gli eventi, mentre si può modificare il modo di percepirli.

La conclusione cui è arrivato Selye forse oggi potremmo considerarla banale, ma non deve far dimenticare l'importanza del suo lavoro (sul quale ho un po' giocato ed irriso, ma solo per divertimento...). La psicologia nel quotidiano presenta situazioni più complesse rispetto ai topi di laboratorio, e la stessa risposta generica di stress può essere in realtà benefica. Non è detto insomma che si scleri necessariamente. Anzi, fu lo stesso Selye a parlare di stress come *spice of life*, cioè "sale della vita".

Oggi abbiamo molti approcci e definizioni di stress (forse troppe). Guardando nel dizionario ci accorgiamo che "stress" corrisponde a sostantivi come: sforzo, tensione, sollecitazione, accento, pressione, spinta, enfasi. Il verbo "to stress" significa: sottolineare, sollecitare, accentare, accentuare, scandire, forzare, marcare. Peraltro non è insolito sentire qualche oratore dire anche in italiano, quando vuole focalizzare un concetto, frasi come "Vorrei stressare questa parola così importante...". Facendo un gioco etimologico, una parola italiana simile è "strizzare". In effetti, quando siamo impauriti, ci assale una bella "strizza", che porta il corpo a reagire per adattarsi allo stimolo turbativo.

Una definizione però ha valore – diciamo così– "legale".

Il citato art. 28 asserisce che la valutazione dello stress "lavoro-correlato" va fatta in base ai contenuti dell'Accordo Europeo del 2004.

Di cosa si tratta?

L'8/10/2004 è stato siglato, da quattro organizzazioni europee di lavoratori e imprenditori (CES–UNICE–UEAPME–CEEP, chi è interessato al significato degli acronimi utilizzi Google), un accordo – fatto su base volontaria – dopo nove mesi di negoziati.

Già questo è curioso, per intendersi su un concetto scientifico si ricorre a un compromesso (politico)!

Il testo risponde a un intento rimarchevole, cioè aumentare la "consapevolezza" e la "comprensione" del fenomeno. E' scritto con chiarezza che l'accordo non concerne:

- "né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico".

Ottimo, vuol dire che buona parte del lavoro di Selye è da tralasciare, poiché non c'è dubbio che le sue azioni furono:

- violente (punture ai topi);
- frutto di sopraffazione (i topi sono in gabbia e per nulla consenzienti);
- capaci di generare lesioni post traumatiche (i tre sintomi della SGA ammalano e uccidono i topi).

Qual è la definizione di Stress Lavoro-Correlato che emerge dal Documento Europeo? Leggiamola: "stato... che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti".

L'Accordo è piuttosto generico sulla consistenza di questo "stato" che definiamo "stress", ma alquanto preciso sulla causa da cui conseguirebbe: non-sentirsi-in-grado.

Questo è un elemento critico della normativa attuale, che vale la pena approfondire. ...

... Nelle prossime settimane PuntoSicuro pubblicherà altri gli capitoli del libro dedicati al mal-essere nel mondo del lavoro.



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



In libreria

Da www.inail.it

Laura Medei, Marta Petyx, Mariangela Spagnoli (a cura di)

[Quaderni per la Salute e la Sicurezza: I detergenti](#)

INAIL Edizione 2014

Da www.mit.gov.it

Francesco Amenta e Fabio Sibilio (a cura di)

[Buone Pratiche in Caso di Infortuni a Bordo delle Navi](#)

Supplemento al n°54 di Cirm News – Aprile 2014

Da www.enwhp.org

Karsten Knoche, Reinhold Sochert, Kathleen Houston

[Promuovere un ambiente di lavoro salutare per lavoratori con patologie croniche: una guida alle buone pratiche](#)

Versione italiana a cura di Regione Lombardia e DORS Regione Piemonte



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 – tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalimpsesto.it



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