



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.

Alle 22.14 del 27 febbraio 1960, il treno che correva da Milano a Losanna si arrestò inaspettatamente alla stazione di Aigle, in Svizzera. Una emorragia cerebrale aveva stroncato la vita dell'ingegnere Adriano Olivetti che viaggiava su quel treno.

"Quando studiavo problemi di organizzazione scientifica e di cronometraggio, sapevo che l'uomo e la macchina erano due domini ostili l'uno all'altro, che occorreva conciliare. Conoscevo la monotonia terribile e il peso dei gesti ripetuti all'infinito davanti a un trapano o a una pressa, e sapevo che era necessario togliere l'uomo da questa degradante schiavitù.(1)"

Nel nostro paese, Adriano Olivetti aveva realizzato uno straordinario laboratorio di organizzazione, costruito in sistema capace di coinvolgere l'intera comunità sociale circostante la fabbrica: già a partire dagli anni '30, e soprattutto dopo la parentesi della seconda guerra mondiale, l'Olivetti aveva avviato la costituzione di un fondo sociale integrativo per i suoi lavoratori; un servizio di assistenza sanitaria; l'asilo nido e le colonie estive per i figli dei dipendenti; il riconoscimento di un periodo di nove mesi di conservazione del posto di lavoro, retribuito, per le dipendenti in maternità; la costruzione di edifici moderni di abitazione per operai ed impiegati; una rete di comunicazioni automobilistiche per coloro che risiedevano fuori di Ivrea; l'organizzazione di scuole tecniche e professionali per l'educazione dei figli dei lavoratori; biblioteche per sviluppare la cultura nella comunità. Tutte queste iniziative dovevano, per Adriano Olivetti, contribuire a dare consapevolezza dei fini del proprio lavoro.

Scrive Adriano Olivetti "... abbiamo cercato strumenti creativi di mediazione che nel mondo dell'uomo che lavora portassero oltre gli schemi inoperanti della lotta di classe e di un generico solidarismo: e li abbiamo trovati nella cultura e nella Comunità. ... Attraverso l'ideale e il concreto cammino della comunità, creando un intreccio di vincoli tra la fabbrica e il Canavese, abbiamo ravvicinato l'uomo al suo destino e la fatica al suo premio: un progresso visibile, una partecipazione non astratta ma consapevole. Écosì che la fabbrica di Ivrea, pur agendo in un mezzo economico e accettandone le regole, ha rivolto i suoi fini e le sue maggiori preoccupazioni all'elevazione materiale, culturale, sociale del luogo ove fu chiamata a operare, avviando quella regione verso un tipo di comunità nuova ove non sia più differenza sostanziale di fini tra i protagonisti delle sue umane vicende"(2).

E in uno dei suoi discorsi puntualizza questo suo concetto "... una fabbrica può perdere la sua umanità, che è fatta di conoscenza e di comprensione. Ma perché questa comprensione abbia un vero valore, deve essere reciproca, e affinché questo accada, voi (parlando agli operai) dovete essere messi in grado di conoscere dove la fabbrica va e perché va. E' quello che in termini sociologici si potrebbe chiamare dare consapevolezza di fini al lavoro"(3).

Nei discorsi dell'ing. Adriano troviamo riferimenti a concetti come la "comune partecipazione alla vita della fabbrica, di finalità materiali e morali del lavoro, di impresa che crede nell'uomo e nelle sue possibilità di elevazione e di riscatto"(4).

Dopo l'esperienza della seconda guerra mondiale Adriano Olivetti riorganizza la fabbrica avendo in mente un modello di comunità che vuol superare sia il modello capitalista che il modello socialista, in una visione cristiano libertaria capace di sviluppare le forze spirituali (Verità, Giustizia, Bellezza, Amore) all'interno della comunità. La comunità cui pensa Olivetti è governata da una élite di "alta e differenziata" cultura che abbia assimilato profondamente i problemi della comunità; una comunità di dimensioni ne troppo grandi ne troppo piccole (la città-stato della Grecia antica). Sia lo sviluppo della tecnica che la cultura conducono secondo Adriano Olivetti verso un modello federale di piccole città.

Per comprendere perché i ricavi della Olivetti, non si trasformassero "in larghi dividendi per gli azionisti, né in compensi per i massimi dirigenti... né in spericolate operazioni finanziarie" ma

diventavano “alti salari, magnifiche architetture, una buona qualità del lavoro, una crescente occupazione, nonché servizi sociali senza paragoni”(5), occorre rifarsi al concetto di risarcimento:“i lavoratori traggono indubbiamente un vantaggio dall'impresa che fornisce loro i mezzi di produzione. Da questi derivano i salari che poi si trasformano in pane, vino e casa ... in questo senso essi sono in debito con l'impresa. Per un altro verso, l'impresa contrae un debito reciproco con i lavoratori a causa della fatica che richiede loro, delle capacità professionali che sfrutta, degli oneri che a causa dei suoi tempi e modi di produrre scarica sulla famiglia. Pertanto essi maturano il diritto ad essere risarciti in diverse forme, non solo economiche. Le condizioni di lavoro che la sua fabbrica offriva ... erano un modo per risarcire i lavoratori per tutto quanto loro davano ad essa”(6).

Non è arduo annoverare Adriano Olivetti tra i socialisti utopisti, egli in fondo vuole indicare un modello di organizzazione capace di sostituire al principio dell'individualismo quello dell'interesse collettivo, con l'obiettivo di realizzare la riforma sociale senza rivoluzione.

1 A. Olivetti, Il mondo che nasce, Edizioni di Comunità, 2013.

2 A. Olivetti, Il mondo che nasce, Edizioni di Comunità, 2013.

3 A. Olivetti, Il mondo che nasce, Edizioni di Comunità, 2013.

4 A. Olivetti, Ai lavoratori, Edizioni di Comunità, 2013.

5 L. Gallino, su Adriano Olivetti, Ai lavoratori, Edizioni di Comunità, 2013.

6 L. Gallino, Op. cit.

Il testo è tratto da Paolo Gentile (a cura di), La partecipazione come bisogno organizzativo, Palinsesto 2013.



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 acquisti on line www.edizionipalinsesto.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 - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

Da www.iclhub.it
[Rep. n. 20155101](#)

Guida pratica per il "Responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale" prodotta dalla USL 3 di Catania, Settore Igiene e Sanità Pubblica Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro U.O. Assistenza, Informazione, Formazione, Educazione alla Sicurezza sul Lavoro e il Comitato Paritetico Territoriale della provincia.

Da olympus.uniurb.it
[Rep. n. 20155102](#)

Linea di indirizzo "Le modalità di collaborazione alla valutazione e gestione del rischio in azienda". Regione Umbria: Deliberazione della Giunta Regionale 22 dicembre 2014, n. 1721

Da www.diario-prevenzione.it
[Rep. n. 20155103](#)

I nanomateriali nei cicli produttivi: guida alla identificazione.
Newsletter medico-legale INCA n°4/2015

Da www.anmil.it
[Rep. n. 20155104](#)

Sintesi dello studio ANMIL donne infortunate in sanità.

[Rep. n. 20155105](#)

Un sintetico quadro statistico su infortuni e malattie professionali

Da www.lavoro.gov.it
[Rep. n. 20155106](#)

Ministero Lavoro rapporto attività vigilanza 2014

Da www.repertoriosalute.it
[Rep. n. 20155107](#)

Come comportarsi in situazione di emergenza, schede elaborate dall'Università di Roma Sapienza:

[Rep. n. 20155107A](#)
[Rep. n. 20155107B](#)
[Rep. n. 20155107C](#)

**Procedura per l'intervento su un principio di incendio;
Misure comportamentali da tenere in caso di allarme evacuazione;
Misure comportamentali da tenere in caso di emergenze varie.**



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



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"](#)

Questo mese vogliamo dedicare la nostra rubrica all'[ultimo numero di 2087](#), nella sua edizione cartacea, riproponendo quanto pubblicato nella newsletter *Diario Prevenzione*, curata da Gino Rubini.

La testata passa sul web, cambiando direzione, all'interno del portale Rassegna.it. Dopo sedici anni di pubblicazioni finisce dunque il giornale con il quale abbiamo cercato di contribuire a far vivere il più importante principio tra quelli che condizionano le possibilità di successo della prevenzione: la partecipazione dei lavoratori..... "

Questo è l'inizio dell'editoriale con il quale l'attuale gerenza di 2087 si congeda dai lettori di questa importante Rivista su salute e sicurezza. Dopo 16 anni di lavoro questa piccola e molto importante rivista cartacea dedicata alla salute e alla sicurezza nel lavoro si trasferisce sul web. Dispiace e per certi versi preoccupa la scomparsa di una Rivista cartacea di valore che negli anni ha svolto un ruolo di divulgazione attenta e sensibile alla partecipazione dei soggetti portatori del bene salute.

Preoccupa che questo avvenga in un momento nel quale i lavoratori sono sotto un attacco brutale per togliere loro il diritto fondamentale: la possibilità di partecipare con il proprio punto di vista autonomo al miglioramento della qualità del lavoro e delle loro condizioni di vita nel lavoro. Il nostro augurio rivolto alla nuova gerenza è quello di continuare il lavoro svolto da 2087 trasferendo sul web il meglio di questa importante esperienza editoriale.

Il web è un altro mondo, un altro ambiente, un altro linguaggio, un altro modo di fare e ricevere informazioni. Il web è rapido ma non sempre è portatore di contenuti frutto di riflessione e di approfondimenti... Il web.2 può offrire spazio alla partecipazione dei RIs ma al contempo può divenire una potente "macchina" riproduttrice di luoghi comuni...

Speriamo che il progetto editoriale via web sia stato progettato con cura e abbia successo: fare un buon portale web che funzioni e sia efficace nella comunicazione per certi versi è più difficile e complicato che fare una rivista cartacea... Lo diciamo con l'esperienza di quasi 20 anni di progettazione e gestione di Diario per la Prevenzione on line.

Un caro saluto, un ringraziamento di cuore ed un abbraccio a Diego Alhaique e a tutta la redazione di 2087 che per 16 anni hanno tenuto aperto un importante spazio d'informazione e produzione di conoscenza che è stato utile per sostenere la partecipazione dei lavoratori nelle iniziative di tutela della propria salute..

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, www.radon-free.eu



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



Approfondendo... sul web

Da fogliodellasicurezza.it

[La lezione di Salvatore Ferragamo per l'operatore della sicurezza.](#) Di Francesco Cucchini

La curiosità e le "antenne ritte" di Salvatore Ferragamo

Nella mia recente e interessante visita al Museo Ferragamo sono rimasto colpito dalla personalità e dallo spessore di Salvatore Ferragamo. Per brevità e completezza riporto il brano – presente al museo – che illustra la vita del fondatore della maison fiorentina

[...] La parte più straordinaria del suo lavoro sta nell'aver conciliato la bellezza con la funzionalità.

Fin da quando inizia bambino il mestiere del calzolaio a Bonito in Campania, Salvatore cerca di capire

perché le scarpe non sempre calzano. Parte per gli Stati Uniti per ampliare la sua conoscenza. A Santa Barbara in California apre con i fratelli un negozio di riparazioni e scarpe su misura. [...]

Gli ordini non mancano ma Salvatore non è soddisfatto. Si iscrive ai corsi serali di anatomia della University of Southern California di Los Angeles per assistere alle lezioni sullo scheletro umano. [...]

...si iscrive ad un corso universitario di medicina per capire come funziona il piede, come farlo stare bene con calzature adeguate!?!

Ecco cosa mi ha colpito e mi affascina. Ecco come vedo il professionista. Ecco come mi vedo e come vedo l'RSPP, l'RLS, l'RLST, il Tecnico della Prevenzione.

Ecco come vedo l'operatore-della-sicurezza.

Da www.amblav.it

[INAIL: RISONANZA MAGNETICA E RICERCA, PER LA SICUREZZA NEI LABORATORI SERVONO REGOLE CHIARE](#)

Oltre a essere utilizzata in campo sanitario a fini diagnostici, negli ultimi trent'anni la spettroscopia di risonanza magnetica nucleare (NMR) è stata largamente utilizzata dalla ricerca scientifica non clinica e si è progressivamente affermata come la tecnica più potente e veloce per l'identificazione di prodotti di reazione o di composti organici incogniti. Oggi è diffusa non solo nei laboratori universitari, ma anche in quelli privati e dell'industria, in particolare per lo studio delle sofisticazioni alimentari o la progettazione di nuovi farmaci.

Mentre il suo utilizzo in ambito medico è vincolato al rispetto di determinati requisiti di sicurezza, definiti da una specifica disposizione di legge, nella ricerca non clinica i tomografi RM non sono però sottoposti agli stessi standard. Ad essi si applica invece soltanto il testo unico sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (decreto legislativo 81/08), che non contiene indicazioni dettagliate, risultando di conseguenza poco utile, se non nelle sue indicazioni più generali.

Il risultato è che in molti laboratori di ricerca italiani che utilizzano questa tecnologia le misure di prevenzione e protezione sono ancora poco diffuse. Il rischio potenziale, inoltre, aumenta ulteriormente per la presenza di apprendisti, studenti, specializzandi e borsisti, particolari categorie di lavoratori, talvolta occasionali, che sono competenti dal punto di vista dell'applicazione scientifica ma poco sensibili e spesso non formati rispetto alle misure di sicurezza.

"Da qui la necessità – sottolinea Francesco Campanella, ricercatore presso il dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del lavoro e ambientale (Dime-lia) dell'Inail e coordinatore scientifico di uno studio

dedicato proprio alle criticità legate alle applicazioni scientifiche della NMR – di proporre un quadro di regole e comportamenti di cautela chiari ma comunque applicabili mutuati dall'ambito medico, dove i dati in nostro possesso sono numerosi e ben consolidati".

Uno dei rischi principali nelle attività cliniche e in quelle di ricerca è quello che deriva dal campo magnetico statico generato dal magnete contenuto nel tomografo, che è piuttosto intenso nella sua prossimità. "È poco percepito perché non è visibile – precisa il ricercatore Inail – e ciò abbassa la soglia di attenzione del personale. Se gestito male, questo rischio può anche provocare incidenti gravi, perché l'avvicinamento eccessivo di un oggetto ferromagnetico può generare l'effetto proiettile".

Un altro rischio è quello legato all'utilizzo all'interno del tomografo di una grande quantità di elio, un fluido criogenico tossico, inodore e incolore che garantisce il funzionamento ottimale del magnete. "Per prevenire incidenti legati a una sua possibile fuoriuscita – spiega Campanella – è fondamentale installare un sensore chimico che, verificando costantemente la composizione dell'aria circostante, possa segnalare eventuali anomalie generate da un'evaporazione di elio nella stanza, prima che ne consegua una irrespirabilità non rilevata".

"L'approccio alla prevenzione e protezione rispetto ai rischi – aggiunge il ricercatore – dovrebbe essere sistematico e codificato, secondo un protocollo che, in analogia all'ambito medico, segua determinati standard e garantisca requisiti minimi di carattere strutturale, tecnologico e organizzativo, prevedendo misure di sicurezza, dispositivi e procedure, che peraltro sono già presenti nelle nostre strutture sanitarie, ma che ancora molto raramente vengono adottate nei laboratori universitari o degli enti di ricerca diffusi sul nostro territorio".

Da www.informazioneenzafiltro.it

[Un mondo migliore è più sicuro](#)

Nessun cambiamento organizzativo può prescindere dai comportamenti delle persone. Di Davide Scotti

Quante volte leggendo la cronaca di un incidente sul lavoro o ascoltando il racconto di un infortunio hai pensato: "Quanto è stato stupido. Come ha potuto fare una sciocchezza del genere?". Quante volte immaginando quegli operai bruciati vivi nel rogo dell'acciaieria e pensando ai loro dirigenti, ti sei detto: "Devono arrestarli tutti. Solo in Italia possono succedere queste cose". Quante volte ti sei sentito impotente per quelle tre morti bianche che da anni, ogni giorno, causano devastazione e dolore in altrettante famiglie nel nostro Paese?

Ma gli incidenti sul lavoro succedono solo perché chi si fa male è stupido, chi gestisce è irresponsabile o perché siamo latini? Se così fosse, basterebbe selezionare persone mediamente intelligenti, formare manager con un alto senso di responsabilità e prendere esempio dal mondo anglosassone. Che è esattamente quello che facciamo.

Il numero degli incidenti però non cambia. O forse sì. A volte ci dicono che stanno diminuendo, qualcuno dice che è diminuito il lavoro ma, comunque, rimangono troppi per un Paese come l'Italia. Un bollettino di guerra che conta anche molti invalidi sul lavoro.

Loro, gli invalidi, sono una testimonianza crudele e vivente. Per ricordare agli altri le conseguenze devastanti e catastrofiche di una distrazione, di un errore, di una decisione sbagliata, propria o altrui, di una violazione dettata dall'eccessiva sicurezza in se stessi, dal desiderio di sentirsi coraggiosi, forti... vivi! E poi succede quello che non dovrebbe mai succedere. Quel gesto stupido, quella follia o negligenza. Fatalità per qualcuno. Quel rimpianto, per quello che poteva essere e non è stato. Per loro e per le loro famiglie.

È giusto tutto questo? È possibile prevenirlo? Cosa bisogna cambiare? Nuove leggi, più controlli, sanzioni più severe? O basterebbe forse un po' più di umanità? Un po' più di amore. Per la vita, per i compagni di lavoro. Per se stessi. Basterebbe preoccuparsi della propria sicurezza, di quella dei propri colleghi, dei propri dipendenti, così come ci si preoccupa di quella dei propri figli e delle proprie famiglie.

Oggi la maggior parte degli incidenti sul lavoro – secondo alcuni studi il 90% – sono causati proprio da aspetti comportamentali, da quello che viene definito "fattore umano".

Le aziende che lo hanno capito provano a contrastare questo fenomeno, questo zoccolo duro di incidenti, identificando strumenti che possano favorire un cambio di passo culturale. Ma nessun cambiamento organizzativo può prescindere dai comportamenti delle persone. Sono questi, infatti, a caratterizzare la cultura della sicurezza di un'azienda, di una nazione o di qualunque altro contesto sociale. È importante, dunque, concentrarsi su di essi, sviluppando l'abilità di identificare quelli pericolosi, di analizzarli, prima e intervenire poi per migliorarli, riducendo i rischi per la

salute e la sicurezza. Ma da cosa sono determinati i comportamenti?

È il modo di pensare che determina le nostre emozioni e quindi le nostre azioni. Spesso i pensieri sono determinati dal percorso di crescita personale, dall'esperienza e dalle influenze ricevute negli anni. Troppe persone, ancora oggi, associano alla sicurezza parole ed emozioni negative come leggi, adempimenti, procedure, fastidio, rallentamenti e multe. È questo retaggio culturale che deve essere cambiato. Queste radici nutrono alberi dai frutti avvelenati. Questo modo di pensare contribuisce a produrre quelle tre morti al giorno.

La sfida a cui ci troviamo di fronte è quella di acquisire piena consapevolezza di tutto questo e seminare il proprio campo interiore affinché si creino i presupposti per un'idea di sicurezza intesa come valore, visione, passione per la vita e coraggio. Immagina quali frutti ci potrebbe dare una pianta con queste radici forti e rigogliose. Per vivere e gestire la sicurezza sul lavoro con queste emozioni bisogna sradicare le erbacce e le radici cattive provenienti dal passato. Come? Attraverso una nuova consapevolezza e adottando modalità di comunicazione che possano parlare alla testa e al cuore delle persone. Innanzitutto scegliendo di essere leader nella sicurezza, provando un entusiasmo contagioso per essa, contribuendo così alla diffusione di nuovi comportamenti e alla creazione di una nuova cultura della sicurezza. Sembra facile.

Quello della sicurezza è un bisogno innato dell'uomo, ma in quanti mettono la sicurezza nella parte alta della classifica dei propri valori? In quanti, invece, sono disposti a negoziarla di tanto in tanto? E chi, d'altronde, non ha mai superato i limiti di velocità...?

Possiamo continuare a farci domande, a provocare riflessioni, a condividere delle risposte, ma immagina se queste ultime potessero essere le stesse per tutti. Immagina se potessimo tutti salire sullo stesso convoglio per affrontare insieme lo stesso viaggio verso un orizzonte comune, quello della sicurezza sul lavoro. Immagina la potenza di una visione condivisa, ben comunicata, che tutti possano sentire propria, un obiettivo chiaro i cui benefici sono ovvi, tanti, attraenti. Una visione che vuoi raggiungere. Immagina di lavorare in un'azienda che ti mette a disposizione gli strumenti (come la formazione) per andare in quella direzione e colmare quei gap che possono minacciare la riuscita del viaggio. Immagina di avere la possibilità di praticare quei comportamenti che possono fare la differenza, per te e per gli altri, dentro e fuori il posto di lavoro. Immagina se anche tu, allora, potessi trovare il coraggio di mettere un piede fuori dalla tua zona di comfort e fare qualcosa di nuovo, trasgressivo, controcorrente. Contro quella corrente tossica del menefreghismo, della superficialità e del "tanto ci penserà qualcun altro". Sembra facile. Si dice che i cambiamenti si possano ottenere in maniera più o meno semplice e che tutto parta dal nostro modo di pensare. Come dice Vasco Rossi in una recente canzone: "Si può cambiare solo se stessi, sembra poco ma se ci riuscisci faresti la rivoluzione". Sembra facile. Ed è proprio così.

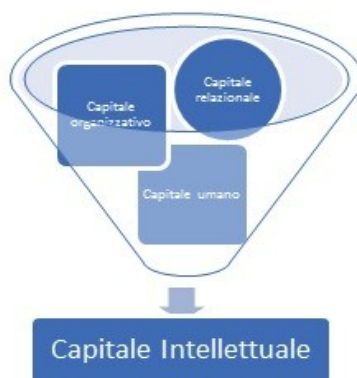
**Da www.informazionefiducia.it
[Un lavoratore felice è un buon lavoratore!](#)**

Forse gli si dà ancora poco valore, ma la conoscenza è la risorsa più importante su cui le organizzazioni possono contare per generare innovazione e vantaggio competitivo (Nonaka & Takeuchi, 1995). Lo sviluppo e la gestione della conoscenza sono, infatti, considerati fattori chiave per la sopravvivenza e lo sviluppo di un'organizzazione. Ancor di più in un contesto come quello attuale, caratterizzato da incertezza e difficoltà di vario genere, la conoscenza può aggiungere valore alle aziende attraverso beni (o assets) immateriali (quali i rapporti con i clienti/utenti, la notorietà ed il buon nome del marchio, le compe-

tenze dei dipendenti), definiti da Sveiby (1997) come "strutture della conoscenza".

I beni immateriali che compongono un'organizzazione appartengono al Capitale Intellettuale (Intellectual Capital, IC), definito come "conoscenze che possono essere convertite in valore". Ci sono molte evidenze che l'IC ha un impatto positivo non solo sul valore aziendale ma anche sulle performance presenti e future (Bontis, Keow & Richardson, 2000; Chen, Cheng & Hwang, 2005). E' importante, quindi, iniziare a partire da ciò che si ha sotto gli occhi per generare quelle soluzioni che ci possono sembrare così lontane.

Il costrutto dell'IC è comunemente suddiviso in tre componenti:



Secondo alcuni studiosi l'IC opera come mediatore tra il management delle risorse umane (HRM) e le prestazioni dell'organizzazione. In altre parole, la gestione delle risorse umane sviluppa il capitale umano, il capitale relazionale e il capitale organizzativo, che a loro volta hanno un impatto sulla performance dell'organizzazione.

La misurazione e la valutazione della salute e del benessere organizzativo possono quindi costituire una chiave fondamentale per la gestione delle risorse umane e, di conseguenza, per la gestione e la produzione di capitale intellettuale. Tali processi consentono al management di individuare e agire sulle aree più bisognose di interventi correttivi. Allo stesso

tempo, l'individuazione di aree più efficienti in alcune organizzazioni o in alcuni settori specifici delle organizzazioni, può offrire la possibilità di mettere a punto buone pratiche

La salute e il benessere organizzativo fanno riferimento, quindi, al capitale umano; di conseguenza sono una componente fondamentale dell'IC e possono essere promossi e sviluppati ulteriormente attraverso la gestione delle risorse umane. La salute e il benessere di quanti operano in un'organizzazione devono essere considerati, infatti, come un bene organizzativo importante, dal momento che "un lavoratore felice è un buon lavoratore" (Diener & Seligman, 2004).



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.repertoriosalute.it
[Può realizzarsi il benessere organizzativo?](#)**

Di Daniele Ranieri

Relazione al Workshop Salute e sicurezza in ottica di genere e benessere organizzativo, Catania 30 Gennaio 2015.

Il benessere organizzativo o salute organizzativa, come da alcuni studiosi viene definito, non è altro che l'ampliamento del concetto di salute o di benessere dal livello individuale a quello collettivo.

Il D.Lgs.81/08 all'art 2 lett.o) definisce la salute come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non solo assenza di malattia o infermità".

Quando si sottopone questa definizione ai Datori di Lavoro o anche agli operatori del settore, siano essi RSPP o RLS, l'opinione che si ricava è al meglio che è un obiettivo molto lontano, al peggio, come ebbe a dire un RSPP, che è "una stupidata". Una cosa bella da scrivere e da pensare, ma sostanzialmente irrealizzabile, irraggiungibile. Un RSPP di una importante multinazionale con sede in Roma, aggiunse con franchezza: "uno stato di completo benessere non lo raggiungo neanche quando sto al mare in vacanza, figurarsi mentre lavoro".

Inutile girarci intorno, è opinione comune che benessere e lavoro, se non in forma molto parziale od occasionale, non sono fatti per incontrarsi.

Alcuni chiedono la controprova: "esiste un posto di lavoro che l'ha realizzato? O almeno che ci si è avvicinato?". Cosa rispondere? L'Olivetti del Movimento Comunità degli anni '50 o il complesso di Googleplex, sede della quinta azienda mondiale per valore, Google?

Bisognerebbe parlarne a lungo e comunque risulterebbero delle eccezioni che confermano la regola, più che la normalità, visto che non ne vengono in mente molte altre.

Eppure quella definizione riportata nell'art.2 è la trasposizione letterale del significato di salute presente nel Trattato Costitutivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, l'OMS, del 1948.

E' quindi un dato acquisito da tempo e sostenuto dall'autorevolezza del più importante organismo mondiale nel campo della salute. Non è l'invenzione estemporanea di qualche sognatore con la testa tra le nuvole.

Eppure molti ritengono, senza dirlo ad alta voce, che "uno stato di completo benessere" non è altro che una astratta utopia sconnessa dalla concreta realtà lavorativa.

Per superare questo impasse è necessario capire meglio cosa, l'opinione corrente, ritiene essere quell'attività che chiamiamo lavoro e cosa comunemente intende per benessere.

Si scoprirà così che i due concetti sono stati amputati da una parte del loro significato e di conseguenza risultano inaccostabili, in gran parte incompatibili. Andiamo per ordine.

Hanna Arendt in "Vita activa" ci spiega che uno dei termini utilizzati dall'antichità greca per indicare il lavoro era "pónos" da cui deriva la parola italiana pena. In molti dialetti italiani si usa come sinonimo di lavorare il verbo travagliare, come per il parto.

Questo verbo deriva dal latino "tripalium" che era uno strumento di tortura molto usato dai romani. E aveva talmente colpito l'immaginario collettivo che Piero della Francesca è in grado di riprodurlo in fun-

zione, otto secoli dopo, negli affreschi del ciclo aretino.

Il lavoro nasce quindi marchiato da un giudizio di pena e sofferenza. Il travaglio (il lavoro per l'uomo e il parto per la donna) sono le condanne che l'umanità riceve al momento della cacciata dall'Eden.

E a distanza di centinaia di anni, il lavoro è ancora identificato con una attività faticosa che trova la sua giustificazione e la sua sopportabilità, per il fatto che attraverso di esso si ottiene il reddito necessario per vivere o per sopravvivere.

D'altronde non è che nei secoli si sia liberato di queste caratteristiche, basta leggere Oliver Twist di Dickens o i Miserabili di Hugo per capire quali conseguenze venivano subite dalle persone nel corso della Prima rivoluzione industriale. E anche la seconda rivoluzione quella che è sintetizzata dall'immagine della catena di montaggio fordista non è da meno. Anche qui dal film Metropolis di Lang a Tempi Moderni di Chaplin la descrizione del livello di alienazione che si poteva raggiungere risulta evidente.

Il lavoro è molto cambiato nei secoli, e sono molto migliorate le condizioni in cui lo si svolge, ma il lavoro rimane una attività faticosa e dura, per niente abbinata al benessere.

Proprio dalla metà dell'800 però inizia a farsi strada un significato diverso del lavoro che iniziando con i primi movimenti operai, passando per l'Human Relations Movement di Mayo giunge fino all'art.1 della nostra Costituzione.

Oggi sappiamo che il lavoro influenza l'individuo e lo sviluppo della sua personalità ed è l'elemento essenziale per costituire la sua identità soggettiva e il suo senso di appartenenza alla società

Scrive Dostoevskij: "Se vuoi trasformare un uomo in una nullità, non devi fare altro che ritenere inutile il suo lavoro"

L'attività che chiamiamo lavoro contiene, oggi lo sappiamo, questi due aspetti: quello di essere un impegno psico-fisico, ma anche una tappa fondamentale nel processo di costruzione della propria identità personale e sociale.

E il benessere?

Anche il benessere ha una sua duplicità di significato. In genere viene visto a livello individuale come uno star in salute, avere cura di sé e del proprio equilibrio psico-fisico e più in generale lo collochiamo nello spazio dei momenti sereni, liberi, di piacevole ozio. Nella vacanza al mare citata dal RSPP.

Anche in questa definizione di benessere si colgono alcuni suoi aspetti, ma non tutti.

Per tornare ai greci, essi ammiravano molto il pastore non per l'attività che svolgeva, la custodia delle greggi, quanto perchè aveva molto tempo libero: "skholè" da cui deriva il latino "schola" e l'odierno scuola. Per i greci il tempo libero era dedicato alla riflessione, al sapere, all'istruzione, alla conversazione colta alla scuola di tipo filosofico, da cui deriva la medievale filosofia scolastica. Era skholé il tempo trascorso nella scuola Aristotelica passeggiando all'ombra dei portici del ginnasio ateniese, tra una discussione e una attività sportiva.

Visti da un diverso punto di vista i due termini, lavoro e benessere, integrati da significati più ampi perdono la loro opposizione e acquistano più di un tratto unificante, più di un elemento comune: il lavoro come spazio di ricerca identitaria individuale e sociale e il

benessere come spazio di crescita culturale umana e anche professionale.

Riaccostando quindi i due termini, sarcasticamente divisi, incontriamo il senso concreto e non utopico del "benessere lavorativo".

Ma come è possibile realizzarlo?

Torniamo ai documenti ufficiali dell'Oms e della Agenzia Europea, che definiscono il benessere "uno stato armonico" sia fisico che mentale che consenta "agli individui di raggiungere e mantenere il loro potenziale personale nella società".

Qui si chiarisce un altro punto. Lo stato di completo benessere e cioè lo stato armonico fisico e mentale non sono l'obiettivo, ma il mezzo.

Facciamo un esempio per capirci meglio. Il fine di un atleta non è raggiungere un buono stato di forma, questo è ovviamente importante, ma è solo un presupposto.

Lo scopo dell'atleta è quello di gareggiare e se possibile vincere.

Quindi uno buono stato di forma ha un senso se si accompagna alla possibilità, per esempio, di poter accedere alle gare, alla selezione per le Olimpiadi e di non esserne escluso magari per pregiudizi razziali o politici o perchè non sufficientemente raccomandato oppure perchè non abbastanza omologato alla cultura e agli stili dominanti il mondo sportivo del suo Paese.

Ora abbiamo le tre componenti fondamentali di uno stato di benessere applicato al processo produttivo: un lavoro dignitoso e realizzante, svolto in un tendenziale stato di benessere che si realizza, esiste, se si danno spazi di libertà individuali e collettivi per costruirlo.

Il problema si sposta quindi sulla cultura dell'impresa, il suo orizzonte valoriale e nella sua proiezione concreta che è l'organizzazione del lavoro. Organizzazione intesa non solo come serie di procedure esecutive, ma anche come spazi di partecipazione, di autonomia, co-decisionali. Badate non nelle strategie dell'impresa, ma concentrate nell'architettura del processo produttivo, sulla progettazione ergonomica, sul come si persegue la "mission" aziendale.

Come lo star bene si ha quando è assente la malattia o l'infermità, così il benessere lavorativo lo si raggiunge quando non ci sono forme di disagio.

Il disagio lo si riconosce dal suo manifestarsi in forme "leggere" come l'insoddisfazione, la scarsa concentrazione sui compiti, la presenza di frequenti tensioni, incomprensioni, ma anche da manifestazione più serie che si concentrano in un fenomeno: lo stress o meglio la forma negativa dello stress: il distress.

Anche lo stress (chiamiamolo così per comodità) è un concetto sottoposto a una opinione comune che lo banalizza, tanto che in un Manuale pubblicato dall'Inail nel 2005 è scritto:

L'Istituto va a modificare la diffusa abitudine di considerare "lo stress" una condizione "normale", trasversale alla vita quotidiana e all'attività lavorativa e per questo tutto sommato accettabile".

Eliminare le condizioni stressanti, non nelle persone, ma nell'organizzazione del lavoro, è il primo passo verso il benessere. E con lo stress anche tutti i rischi psico-sociali che vengono definiti dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul Lavoro riprendendo la definizione di due studiosi inglesi (Cox e Griffiths) del 1995:

Quegli aspetti della progettazione del lavoro e della organizzazione e gestione del lavoro e il loro contesto sociale ed ambientale che hanno la potenzialità di causare danno psicologico o fisico.

Cosa semplice da dire, ma molto più difficile da praticare. E' esperienza comune che le aziende italiane, stando alla lettura dei loro Documenti dei rischi, sono esenti da stress.

Cosa difficile da credere e forse, questa sì, irrealistica.

La strada per raggiungere il benessere lavorativo indubbiamente si presenta ancora lunga, ma siamo certi che si va diffondendo l'idea che la competizione internazionale, come sta avvenendo nella maggior parte dell'Unione Europea a 28, si vince aumentando il contenuto qualitativo del lavoro e dei processi produttivi. Più innovazioni e maggiori competenze. Più impegno e maggiore coinvolgimento e partecipazione.

Come scrisse Aris Accornero:

Il secolo scorso è iniziato con l'idea che l'operaio non doveva pensare ed è finito con la frase "la qualità dipende da voi".

La strada è stata quindi imboccata da tempo.



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.edizionipalimpsesto.it

Da www.quotidianosicurezza.it

[Postazioni VDT, occorre valutare la luminanza e non solo l'illuminamento.](#)

Di Enzo Gonano

La valutazione delle postazioni dei VDT è disciplinata dall'All. XXXIV del TU 81/08 sicurezza sul lavoro, secondo il quale "l'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore".

Per questo, devono essere evitati:

- i riflessi sullo schermo;
- gli eccessivi contrasti di luminanza;
- gli abbagliamenti dell'operatore.

Come? Disponendo la "postazione di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce naturale e artificiale".

Quanto alle finestre, alle pareti trasparenti o traslucide, alle pareti e alle attrezzature di colore chiaro,

esse possono determinare fenomeni di abbagliamento diretto e/o indiretto e/o riflessi sullo schermo. Ecco perché, in particolare, le finestre devono essere munite di un "opportuno dispositivo di copertura regolabile" per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.

Il luxometro permette, allo scopo, di misurare la quantità di luce ricevuta sulla postazione dell'operatore.

A proposito del contrasto tra lo schermo del pc e lo spazio circostante, la sua misurazione viene eseguita con il luminanzometro.

Nella valutazione della "proprietà" delle postazioni dei VDT, quella della luminanza viene molte volte trascurata, ritenendo sufficiente quella dell'illuminamento. Non è così perché i "fastidi soggettivi dell'operatore che trova, nel suo campo visivo, abbagliamenti e fonti luminose...a lungo andare determinano la sindrome astenopica del videoterminalista (stanchezza visiva)".

Da www.quotidianosicurezza.it

[La sorveglianza dei lavoratori al VDT, non solo la visita oculistica.](#)

Di Enzo Gonano

Per il lavoratore che utilizza il computer per almeno 20 ore complessive settimanali è previsto l'obbligo della sorveglianza sanitaria obbligatoria (c. 1, art. 176 TU 81/08). La sua idoneità lavorativa non va, peraltro, valutata in relazione ai soli problemi oculovisivi ma anche ai rischi connessi ai danni all'apparato muscolo-scheletrico (disturbi osteoarticolari della colonna vertebrale e del sistema spalla-braccio-avambraccio-mano).

Dovrà considerarsi, quindi, da parte del medico competente, la prescrizione di approfondimenti mirati con l'esecuzione di eventuali visite specialistiche ed esami strumentali del rachide cervicale che escludano ipotesi di non idoneità all'uso dei VDT.

Sarà il medico competente, sulla scorta dei risultati degli approfondimenti diagnostici, a esprimere l'idoneità al lavoro del soggetto interessato oppure a prescrivergli indicazioni (es. pause posturali periodiche) se gli esami hanno dato esito di sofferenze sintomatiche come l'ernia discale.

L'art. 41, c. 2. lett. c) consente al lavoratore di richiedere una visita medica "qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica".

Oltre alla esecuzione delle visite mediche e alle eventuali prescrizioni integrative a favore del lavoratore addetto ai vdt, il Medico competente deve valutare nell'ambiente di lavoro, la congruità:

- della distribuzione dei videoterminali;
- dell'orario delle mansioni lavorative;
- dell'illuminazione dell'ambiente;
- della postazione di lavoro rispetto alle norme ergonomiche di riferimento.

Le visite mediche sono prescritte con cadenza biennale:

- per i soggetti che hanno ricevuto un giudizio d'idoneità (con prescrizioni o con limitazioni);
- per i soggetti che hanno compiuto il cinquantesimo anno di età.

In tutti gli altri casi la cadenza delle visite è quinquennale.

Da www.rassegna.it

[Il Testo Unico entra nelle carceri](#)

Finalmente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza si applica anche nelle strutture giudiziarie e penitenziarie. Entra infatti in vigore mercoledì 4 febbraio il decreto 201 del ministero della Giustizia, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 20 gennaio scorso. Il "Regolamento recante norme per l'applicazione, nell'ambito dell'amministrazione della giustizia, delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro" contiene complessivamente nove articoli, attuando il Testo Unico (secondo quanto prevedeva il secondo comma dell'art. 3) in questi particolari luoghi di lavoro, tenendo appunto in considerazione le specifiche esigenze connesse ai servizi istituzionali espletati e le peculiarità organizzative di queste strutture (come la vigilanza dei detenuti o la tutela dell'incolumità propria e degli utenti contro i pericoli di attentati, aggressioni e sabotaggi).

"È un regolamento attuativo molto atteso dagli operatori penitenziari, in particolare dagli agenti di Polizia penitenziaria, che lavorano 24 ore su 24 direttamente a contatto con i detenuti, per altro in istituti per lo più vetusti" commenta Francesco Quinti, responsabile nazionale Fp Cgil per il comparto sicurezza, precisando che la Funzione pubblica di settore "da anni ne sollecitava l'adozione ai ministri che si sono fin qui succeduti alla guida del dicastero". Il decreto, conclude Quinti, colma "finalmente un incomprensibile vuoto normativo, di cui si dovrà tener conto anche in prospettiva, nell'ambito della costruzione di nuovi istituti e padiglioni penitenziari, la cui prossima attuazione ci consentirà di pretendere quel rispetto per la tutela della salute e della sicurezza del personale che fino a oggi l'amministrazione penitenziaria si è ostinata a negare". ...

Da www.puntosicuro.it

[Difendersi dallo Stress lavoro-correlato: la pratica della mindfulness.](#)

A cura di Massimo Servadio

Nel corso degli ultimi anni è notevolmente cresciuta la consapevolezza di come lo stress lavoro-correlato possa determinare un impatto negativo sia sulla salute psicofisica degli individui che sull'efficacia ed efficienza produttiva. Ad oggi questo fenomeno è da considerarsi non più come rischio emergente, bensì come una concreta minaccia in grado di interessare trasversalmente qualsiasi settore lavorativo, qualsiasi azienda, a prescindere dalle dimensioni, e ciascun lavoratore. Un dato su tutti: nell'Unione Europea lo stress legato all'attività lavorativa rappresenta il secondo problema di salute più comune nel mondo del lavoro, dopo i dolori alla schiena. I costi conseguenti, che si ripercuotono sull'intera società, sono particolarmente significativi ed ammontano a diversi miliardi di Euro l'anno.

Ponendo l'accento sui risvolti dannosi del malessere lavorativo in relazione all'individuo, ed in particolare su quelli in grado di mettere a repentaglio la salute fisica e psicologica, è noto come la sintomatologia sia la più disparata. Alcuni esempi indicativi:

- capacità di concentrazione ed attenzione ridotte;
- nervosismo e irritabilità;
- stato ansioso e apprensivo costante;
- autocritica esagerata;
- disturbi gastroenterici, cardiocircolatori, dermatologici;
- disturbi del sonno.

Il lavoratore stressato opera in modo frenetico, precipitoso, febbrile, subisce una riduzione delle capacità percettiva ed è interessato da smemoratezza, irritabilità ed insoddisfazione. Il risultato è che verosimilmente aumenterà la percentuale d'errore e, di conseguenza, il rischio di infortunio.

Come più volte sottolineato, negli ambienti di lavoro sussiste l'obbligo da parte di tutte le aziende di attuare una valutazione del rischio stress lavoro-correlato, attenendosi alle linee guida del D.Lgs. 81/2008 e, nel caso risultasse necessario, di promuovere interventi che favoriscano l'ottimizzazione della struttura organizzativa nonché, in maniera correlata, il benessere psicofisico del lavoratore. In questa direzione, gli interventi rivolte alle tematiche psicosociali sul posto di lavoro possono essere suddivisi in tre categorie:

- livello di interfaccia individuale - organizzativa;
- livello organizzativo;
- livello individuale.

A livello di interfaccia individuale - organizzativa, gli interventi potrebbero mirare al miglioramento delle relazioni intercorrenti sul lavoro tra i lavoratori e la Direzione aziendale o ad un'ottimizzazione dell'"adattamento persona-ambiente". Nel caso degli interventi di carattere organizzativo, si vanno ad affrontare le cause alla radice dello stress sul lavoro; gli interventi sono diretti, ad esempio, ai cambiamenti nella struttura dell'organizzazione o a fattori fisici ed ambientali. Quando si fa riferimento agli interventi individuali, invece, ancora troppo spesso questi ultimi hanno l'obiettivo di ridurre lo stress tra coloro che già sono interessati dal problema e che presentano una sintomatologia. [Continua a leggere ...](#)

Da www.studiocassone.it

[Non sussiste colpa per il datore in caso di infortunio del dipendente con comportamento difforme dal rispetto delle norme di sicurezza.](#)

La Corte di Cassazione sezione IV penale - con sentenza N. 4890/2015 - ha chiarito che non sussiste la colpa per il datore di lavoro in caso di infortunio causato da un comportamento del lavoratore difforme dalle direttive di organizzazione ricevute.

Nel caso di specie, infatti, il lavoratore aveva la piena consapevolezza di violare le prescrizioni datoriali in materia di sicurezza.

In materia di infortunio il datore di lavoro, secondo consolidato orientamento giurisprudenziale, è responsabile anche degli infortuni ascrivibili a imperizia, imprudenza e negligenza del lavoratore, con eccezione se la condotta di quest'ultimo sia abnorme o eccezionale rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute.

La condotta del lavoratore diventa causa esclusiva dell'evento dannoso e l'imprevedibilità del rischio esclude qualsiasi addebito al datore di lavoro.



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

Appuntamenti

“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

Ravenna 13 marzo 2015

[Commemorazione dei caduti della Mecnavi - Deposizione della corona](#) ore 9,00

Piazza del Popolo

Il 13 marzo 1987, nel cantiere Mecnavi scoppiò un incendio sulla nave ‘Elisabetta Montanari’. Per 13 operai non vi fu scampo. Molti erano giovani, lavoravano “in nero” e senza le più elementari regole di sicurezza.

[TAVOLA ROTONDA Salute e Sicurezza sul lavoro in tempo di crisi](#) ore 9,45

Sala D’Attorre - Via Ponte Marino, 2

Bologna 14-16 ottobre 2015

[16° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.](#)

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 acquisti on line www.edizionipalimpsesto.it

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo due contributi: **Carneade: chi era costui?** Di Fernando Cecchini; e **L'OBBLIGO DATORIALE DI ASSEGNARE IL LAVORATORE A MANSIONI COMPATIBILI COL SUO STATO DI SALUTE**, Di Pietro Ferrari.

Carneade: chi era costui? Di Fernando Cecchini

E' la famosa frase pronunciata da Don Abbondio divenuta proverbiale. Il Manzoni ci racconta che il curato, mentre distrattamente legge accomodato sulla poltrona, ruminava tra sé e sé: **Carneade chi era costui?** Non mi dilungherò su chi era Carneade ma a me è accaduto lo stesso mentre leggevo il **"Rapporto Italia 2014 Eurispes"**, e "ruminando" tra me e me: **Mobbing chi era costui?**

Del fenomeno mobbing, come per anni l'abbiamo definito, non se ne parla più o quantomeno come molti altri argomenti che hanno tenuto "banco" sulla stampa è scomparso, eppure nei primi anni del secolo era nominato **"la peste del 2000"** con caratteri cubitali ed in prima pagina.

Nel rapporto si evidenzia che, se tutti gli indicatori sottolineano prioritariamente il problema della disoccupazione in aumento, dando uno sguardo alle condizioni di **chi invece il lavoro lo ha** il quadro che emerge è tutt'altro che incoraggiante. Il **75,6%** dei lavoratori non si sente sicuro del proprio posto di lavoro, il **63,4%** non può fare progetti per il futuro ed il **36,6%** lascerebbe l'Italia per cercare migliori opportunità; questa situazione di non assoluta tranquillità dovrebbe far molto riflettere chi di dovere; i politici i quali con un 6,5% non trovano speranza di accreditarsi presso l'opinione pubblica come referenti affidabili e i sindacati con un 19,2%.

Ma il termine che ha acceso il "ruminare" nella mia memoria è stato **mobbing**; il rapporto mi dice che ben il **14,2% dei lavoratori nel 2014 è stato vittima di mobbing**; considerando il totale degli occupati in Italia significa che **alcuni milioni di lavoratori** sono stati vittime di mobbing, veramente un lusso che in periodi di crisi economica non ci dovremmo permettere per i danni conseguenti a tali pratiche.

Purtroppo da questo disdicevole modo di rapportarsi in ambiente di lavoro, uscito allo scoperto la fine del secolo scorso grazie al perdurare di situazioni di crisi legate a forme di esternalizzazione e conseguente rottamazione dei lavoratori, il nostro Paese non trova il modo di uscirne fuori.

Aggiungo che la "Salute e Sicurezza in Ambiente di Lavoro" grazie al mobbing va a farsi benedire, così come quello *stato di completo benessere fisico, mentale e sociale*..... richiamato dal D.lgs81/08.

Grazie alle testimonianze raccolte tramite lo **"sportello di ascolto"** vivo in prima persona il dramma del lavoro, il baratro dinanzi a cui vive il lavoratore nella certezza che persa quella occupazione non ne troverà altra, per cui è pronto a sopportare di tutto in cambio della garanzia di un minimo di salario, quale unico sostentamento, per la sopravvivenza per la propria famiglia spesso composta da figli studenti e/o disoccupati. Naturalmente il prezzo viene pagato con la propria salute in quanto il mobbing come noto non è una malattia, ma ne è la causa, tramite il perdurare di situazioni fortemente stressogene origine di serie patologie psicofisiche spesso irreversibili. Per altro va aggiunto che dette patologie sono di evidente origine lavorativa, per cui malattie professionali, vengono riconosciute con molta difficoltà dall'INAIL e quando riconosciute ottengono bassissimi valori valutativi.

E' naturale dinanzi a dette situazioni chiedersi: ma come è possibile che dopo 20 anni dalla denuncia del fenomeno non si sia fatto nulla in questo Paese al fine di prevenirlo? Delle regole, una legge, qualsiasi cosa al fine di riportare il giusto equilibrio nell'ambiente di lavoro come nel resto d'Europa dove il fenomeno è stato affrontato con delle leggi, (Francia), o con stringenti regolamenti (Germania, Belgio, Paesi Scandinavi).

Purtroppo è così una legge/regola ad hoc che faccia chiarezza ai lavoratori, che sia un deterrente verso datori di lavoro disinvolti e sia luce e guida per i giudici non è emersa; eppure dalla prima proposta di legge, datata 1996, ad oggi decine di proposte sono state presentate da più parlamentari di diverse posizioni politiche ma senza nessuna voglia di condurle all'approvazione, in questo agevolate da una parte datoriale tenacemente contraria a qualsiasi forma di regolamentazione sull'argomento. Per poter affrontare la problematica esistente la giurisprudenza ha "dissotterrato" dal codice civile un vecchio attrezzo: l'articolo 2087; - Tutela delle condizioni di lavoro "L'imprenditore è tenuto ad adottare nello 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". Questo articolo risale alla primavera del 1942 ed è quanto di meglio abbiamo sull'argomento per proteggere l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Ad onor del vero debbo aggiungere che alcune sentenze di Cassazione hanno cercato di supplire la mancanza della legge tanto auspicata, tra le più interessanti è la n.87 del 10 gennaio 2012, la quale chiarisce: - "il mobbing consiste in «una condotta del datore di lavoro sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del dipendente sul luogo di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore, con effetto lesivo del suo equilibrio psico-psichico e della sua personalità»

Precisa poi: "ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono rilevanti:

- la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.
- l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- il nesso tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.”.

Il susseguirsi di sentenze, spesso chiare solo per gli addetti ai lavori, non ha agevolato più di tanto il lavoratore nel capire come dimostrare di essere vittima di atteggiamenti persecutori e ad oggi siamo arrivati, come dicono i giuristi, alla richiesta della “prova diabolica”. Il lavoratore non solo dovrà dimostrare di essere vittima di vessazioni, e di essere anche “portatore” di patologie dovute a tali angherie, ma dovrà dimostrare la **esplicita volontà del mobber nell'intento persecutorio**; cioè non sarà sufficiente dimostrare di essere vittima di ripetute e dimostrabili vessazioni, ma provare al giudice che da parte del mobber esisteva una precisa volontà persecutoria, praticamente leggergli nella mente, cosa che chiaramente è di difficilissima dimostrazione.

Cassazione Civile Sentenza, Sez. Lav., 23/01/2015, n. 1258 - Mobbing: essenziale la componente psicologica dell'illiceità del fatto, la cui prova spetta al lavoratore. “Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, devono ravvisarsi da parte del datore di lavoro comportamenti, anche protratti nel tempo, rivelatori, in modo inequivoco, **di un'esplicita volontà di quest'ultimo di emarginazione del dipendente**, occorrendo, pertanto dedurre e provare la ricorrenza di una pluralità di condotte, anche di diversa natura, tutte dirette (oggettivamente) all'espulsione dal contesto lavorativo, o comunque connotate da un alto tasso di vessatorietà e prevaricazione, nonché sorrette (soggettivamente) da un intento persecutorio e tra loro intrinsecamente collegate dall'unico fine intenzionale di isolare il dipendente.”

Sul tema non va meglio per i dipendenti pubblici in quanto, abbastanza in linea con la precedente, il Consiglio di Stato con sentenza n.28/2015 chiarisce “al fine di provare il mobbing nel pubblico impiego – per esempio nel caso di demansionamento – non basta dimostrare la continuità delle condotte illegittime poste in essere nei confronti del dipendente e del danno psicofisico, ma occorre anche provare **l'esistenza di un disegno persecutorio e discriminatorio nei confronti del lavoratore**. Rimane però margine per provare l'ulteriore danno professionale o morale. In precedenza, con sentenza n.5419/2014, il medesimo Consiglio di Stato ha ritenuto che gli atti dell'amministrazione si intendono mobbizzanti se posti in essere in funzione del solo intento persecutorio. In altre parole se il procedimento mobbizzante è stato destinato, almeno in parte, a qualche scopo pubblico non può esservi persecuzione ai danni del lavoratore. Per esempio se un pubblico dipendente venisse continuamente trasferito, in modo palesemente persecutorio, ma venendo comunque a coprire reali esigenze di organico questo non sarebbe riconosciuto come atteggiamento mobbizzante.

Non meglio andiamo con le Leggi Regionali, regole destinate alla prevenzione emanate dalle regioni a seguito della Legge Costituzionale n.3 che attribuisce alle medesime competenza legislativa anche per la tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro. Tale funzione è stata poi confermata D.lgs. 81/08 all'art.13, comma 1, ripete testualmente: «La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio...». Purtroppo ad oggi solo alcune regioni, (Abruzzo, Umbria, Friuli Venezia Giulia, Veneto e Puglia), sensibili alle problematiche del mondo del lavoro hanno approvato tali regolamentazioni a tutela dei lavoratori.

Tali leggi prevedono infatti iniziative d'informazione e formazione dei lavoratori, promuovono la realizzazione di “Punti di Ascolto” e “Centri Terapeutici” a supporto e sostegno, importante è l'esistenza di un “Osservatorio Regionale” che raccogliendo ed incrociando i dati ottenuti dai Punti di Ascolto e dai Centri Terapeutici possa mirare ad aziende che non rispettino quanto previsto dal D.lgs. 81/08, al fine di invitarle ad un più corretto comportamento e/o sanzionarle. Tutto ciò finalizzato alla prevenzione e al monitoraggio del disagio lavorativo, del mobbing, del rispetto dei diritti e della dignità della persona e la tutela della sua integrità psico-fisica; provvedendo inoltre al miglioramento delle relazioni sociali nell'ambiente di lavoro; sono perciò importanti punti di riferimento. E' auspicabile che al più presto anche altre regioni, tra cui la regione Lazio, abbiano tali regolamentazioni in materia di prevenzione.

Come ho già accennato il mobbing non è una malattia ma ne è la causa tramite il perdurare di situazioni di **stress in ambiente lavorativo**; ed anche in questo il “Rapporto Italia 2014 Eurispes” ci illumina indicando che il **74,3% dei lavoratori italiani è stressato**, se fosse significativo unire le due percentuali dei mobbizzati e stressati saremmo vicini ad un 100% di lavoratori in sofferenza.

Questo dato dovrebbe meravigliarci circa l'alta percentuale dello stress correlato al lavoro, o meglio dello **Stress Lavoro-Correlato**, in quanto siamo l'unico Paese europeo che ha inserito in un D.lgs. l'accordo autonomo realizzato dalle parti sociali europee relativo alla prevenzione dello stress di origine lavorativa: “Framework agreement on work-related stress”. Tale accordo trova origine negli alti costi per il mondo del lavoro europeo dovuti a ripetute situazioni stressogene portatrici di patologie, assenteismo ed incidenti sul lavoro. Firmato nel 2004 doveva essere attuato nel 2007, solo con il suo inserimento nel 2008 nel D.lgs. 81/08, voluto dal governo di allora, ha fatto sì che tale accordo non fosse ignorato dalle parti datoriali le quali non avevano nessuna intenzione di attuarlo, infatti alcune organizzazioni datoriali tuttora non lo hanno firmato ma sono costrette a rispettarlo in quanto inserito in una legge. Purtroppo il tempo ha dimostrato che la “toppa è peggiore del buco” in quanto l'accordo è un “gentlemen agreement” in altre parole “evitiamo alcuni atteggiamenti e favoriamo alcune agevolazioni in ambiente di lavoro in quanto criteri restrittivi non convergono né ai lavoratori né ai datori di lavoro”, concetto che certamente mal si adatta a divenire legge, la volontà di non attuarlo lo ha artificialmente stravolto cercando di mitigarne gli effetti. Per verificare l'

esistenza di stress lavoro-correlato debbono essere seguite le indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva Permanente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e possibilmente le linee guida dell' INAIL. Tale indagine va effettuata non sui singoli ma su gruppi "omogenei di lavoratori", il tutto con buona pace dello spirito dell'accordo in questione. Grazie a "bizantinismi" ci troviamo ad essere il Paese dove alla fine di un lungo e spesso costoso percorso, per cui un business per talune categorie, effettuato per lo più da enti pubblici si scopre che nell' azienda in questione **non esiste lo stress lavoro correlato**. Nel caso di imprese di medie dimensioni con 1000 /2000 € ad un consulente esterno si "risolve" la valutazione ai fini del Documento Valutazione dei Rischi; ma c'è di più per le micro aziende, che sono una moltitudine nel nostro Paese, la "Commissione" suggerisce che il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione tramite riunioni tra i 4 o 5 lavoratori presenti.

Quanto illustrato circa lo stress accade solo nel nostro Paese, l' unico ad averlo posto in una legge, gli altri Paesi europei lo applicano e lo rispettano quale suggerimento delle parti sociali europee.

Tale modo di procedere nella valutazione dello stress lavoro-correlato ha generato molti dubbi portando alla luce argomentazioni dal titolo "La truffa Stress Lavoro Correlato" dove si sostiene che stando alla definizione della "Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro" *Lo stress legato all'attività lavorativa si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle o controllarle.*, per cui interpretando lo stress come: "squilibrio tra la percezione che un lavoratore ha delle costrizioni impostegli dal suo ambiente e la percezione che esso ha delle risorse di cui dispone per fronteggiarle" ne segue che con tale definizione dello stress come derivante da una "valutazione cognitiva" del soggetto coinvolto si ha che, invece di ricercare l'origine dei rischi nelle scelte di progettazione e strutturazione della situazione di lavoro che possono attivare situazioni stressogene, si implica che la "gestione del rischio", e le conseguenze, sono in capo al soggetto stesso. In altre parole "se sei stressato è colpa tua". Ecco perché nonostante siamo il Paese dove **non esiste lo Stress Lavoro-Correlato** abbiamo un 74% di lavoratori stressati. Che tale accordo doveva essere ignorato nel nostro Paese lo dimostra l'accordo gemello: "Framework agreement on Harassment and Violence at work", (molestie e violenze sul posto di lavoro), firmato dalla parti sociali europee nel 2007 e che doveva essere attuato nel 2010; ad oggi è completamente ignorato.

A completamento di quanto illustrato circa lo stress una ricerca di Regus conferma che negli ultimi cinque anni la tensione in ufficio è cresciuta; tale indagine svolta in oltre 100 paesi e condotta su un campione di 22.000 manager e professionisti ci dice che **in Italia si soffre più** e individua quali, **principali cause di stress sul lavoro**:

- instabilità del posto di lavoro: 30% in Italia contro una media globale del 15%
- tecnologia obsoleta-inaffidabile: 30% contro 21%
- carenza di personale: 27% contro 20%
- poca flessibilità su orario e luogo: 15% contro 7%
- viaggio andata e ritorno ufficio: 14% contro 10%
- ore di lavoro: 13% contro 7%
- il capo: 13% contro 8%
- il luogo di lavoro: 11% contro 7%
- i colleghi: 8% contro 5%

gli intervistati affermano che diminuirebbero grandemente lo stress sul lavoro se fossero attuate nel nostro Paese migliorie quali:

- lavorare tramite telelavoro: 61%
- lavorare part time con orari flessibili: 61%

Il report Regus si conclude con "Mentre si registra un aumento dello stress sul posto di lavoro, dovuto principalmente all'incertezza del futuro e a una combinazione di fattori in cui incidono le difficoltà tecnologiche e il dover stare seduti alla scrivania per molto tempo, il mondo del lavoro concorda sul fatto che poter svolgere la propria attività in modo agile e flessibile possa rappresentare una soluzione per migliorare la qualità della vita, e accrescere significativamente la produttività dei lavoratori".



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

L'OBBLIGO DATORIALE DI ASSEGNARE IL LAVORATORE A MANSIONI COMPATIBILI COL SUO STATO DI SALUTE

Di Pietro Ferrari

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (Cass.Pen., Sez. 4, 9 ottobre 2014, n. 42235) bene illustra il significato dell'obbligo generale configurato nell'art. 2087 c.c. e di quello speciale definito nell'art. 18, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 81/08.

Art. 2087 - Tutela delle condizioni di lavoro.

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

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

Entrambe le previsioni di legge mostrano, con carattere di evidenza, come il datore di lavoro debba essere "sostenuto", nell'adempimento dell'obbligo, da figure specialistiche individuate dalla norma. In primo luogo, relativamente agli aspetti sanitari e di igiene del lavoro, il medico competente.

In quell'ambito, infatti, le "misure", le "capacità" e le "condizioni" posso essergli rese soltanto dall'attività propria e consulenziale del medico competente; prevalentemente (ma non solo) tramite l'esplicazione della sorveglianza sanitaria e l'espressione dei giudizi di idoneità.

Nel caso in esame, un lavoratore era stato vittima di un infortunio sul lavoro cui erano conseguiti postumi invalidanti che ne avevano giustificata l'adibizione come addetto alla portineria ed alla sorveglianza.

Il datore di lavoro lo aveva invece poi adibito a mansioni di imballo, gravanti sotto il duplice aspetto della movimentazione manuale dei carichi e della disergonomia (stazione eretta prolungata).

In conseguenza di ciò il lavoratore pativa un ulteriore evento traumatico, consistente in una violenta fitta alla schiena che ne provocava l'accasciamento e il conseguente ricovero al pronto soccorso.

Il giudice di primo grado assolveva il datore di lavoro dal reato di lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commesso con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (cpv. terzo).

A seguito di impugnazione da parte del pubblico ministero la sentenza veniva riformata in appello, col riconoscimento della penale responsabilità del datore di lavoro e insieme con pronuncia di condanna al risarcimento nei confronti della parte civile.

L'imputato ricorreva per cassazione deducendo quattro motivi, tra i quali -qui- rilevano particolarmente il secondo ed il terzo:

- Con il secondo motivo assume che l'applicazione della vittima ad altra lavorazione ha avuto luogo in presenza di tutti i presupposti medici, come da documentazione prodotta.
- Con il terzo motivo si deduce che erroneamente e senza base è stata ritenuta la connessione causale tra le condotte imputate e la malattia. Non vi è prova di sforzi eccessivi per sollevare i tubi, anche perchè era stato installato un carroponete.

Il giudice di legittimità, nel ritenere infondato il ricorso, evidenzia come la sentenza impugnata abbia minutamente ripercorso la vicenda oggetto del processo:

- il precedente grave infortunio del lavoratore; i rilevanti postumi;
- la conseguente assegnazione a prestazione di portineria e sorveglianza compatibile con lo stato di parziale invalidità; la successiva assegnazione, nel 2007, a mansioni di imballo;
- l'opposizione del lavoratore che segnalava i postumi invalidanti nella misura del 30%;
- la determinazione dell'azienda nell'applicazione alla indicata lavorazione sulla base di valutazione del medico aziendale, che escludeva che il lavoratore dovesse sollevare carichi rischiosi in considerazione della riorganizzazione del reparto di imballo;
- l'accertamento della Asl che determinava la inidoneità permanente alle attività che comportino la stazione eretta e la movimentazione di carichi di peso superiore ai 10 kg; la ritenuta congruità della prestazione richiesta, da parte dell'azienda, in considerazione dell'esistenza di impianto semiautomatico di imballo; la valutazione del dottor G., dirigente della Asl locale, il quale riteneva il lavoratore non idoneo alla prestazione in atto, documentata anche con fotografie delle posizioni assunte dai lavoratori; la rilevanza ponderale dei tubi da imballare e delle altre operazioni che vengono minutamente descritte, tutte ritenute impegnative; la conferma delle valutazioni da parte del G. nel corso della deposizione dibattimentale; l'apprezzamento in ordine alla attendibilità ed indipendenza delle valutazioni espresse dal tecnico; la confutazione della tesi difensiva secondo cui l'imballo era in larga misura automatica, considerando la necessità di operazioni di spinta, trazione e torsione nonchè di sollevamento, sempre in posizione eretta.

Ciò che sembra apparire immediatamente, è la responsabilità del medico competente, pur tuttavia **non chiamato a rispondere in sede di imputazione penale e civile.**

Se da un lato è infatti configurabile una sua responsabilità per violazione dell'art. 25 -segnatamente, lett. a), b) ed m)- e 39, comma 1, D.Lgs. 81/08, dall'altro pare configurarsi il caso in cui il datore di lavoro avrebbe potuto agire in rivalsa nei confronti del medico competente. E' infatti "sulla base di valutazione del medico aziendale" che il datore di lavoro si è determinato "nell'applicazione [del lavoratore] alla indicata lavorazione", poi rivelatasi dannosa.

Non si può escludere, peraltro, che anche sulla base di quella valutazione il datore di lavoro “*nonostante le reiterate valutazioni tecniche della Asl contrarie alla utilizzazione del lavoratore nella mansione indicata, .. non ha receduto.*”.

Si è voluto rendere evidenti queste considerazioni (opinabili, come ogni considerazione) per mostrare quanto talvolta risultino “impreparati” i lavoratori vittime di infortunio o MP, e insieme anche i datori di lavoro e gli stessi servizi di prevenzione delle ASL (si richiama, a quest'ultimo proposito, come le violazioni all'art. 25 -almeno con riguardo alle lett. a) e b)- siano sanzionate con la pena alternativa).

La Suprema Corte stabilisce che “*La conclusione dell'argomentazione [del giudice dell'appello] è che inevitabilmente il lavoratore è stato assegnato ad una prestazione incompatibile con la sua condizione e che vi è chiaro nesso causale tra l'attività svolta e l'evento lesivo, considerata la contestualità con lo sforzo sopra descritto. In tale situazione si ravvisa che si configurino tutti i profili dell'illecito contestato.*

Tale apprezzamento è basato su plurime, significative acquisizioni probatorie ed è immune da vizi logici o giuridici. Esso, pertanto, non può essere sindacato nella presente sede di legittimità. Rileva che gli organi della Asl avevano motivatamente accertata l'inidoneità allo svolgimento di mansioni del genere di quella in esame. ...”.



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.edizionipalinsesto.it



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

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

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

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



In libreria

Da www.inail.it

Simona Berardi, Elisabetta Bemporad, Luigi Cortis, Alessandro Ledda, Ilaria Barra, Annalisa Guercio, Emma Incocciati, Monica Gherardi, Mariano Alessi, Liliana La Sala, Celsino Govoni, Maria Gregio, Teresio Marchi, Claudio Mariotti, Antonella Milieni, Giuseppe Piegari, Eva Pietrantonio, Gaetano Settimo, Sergio Teggi, Iason Verginelli

[Il rischio chimico per i lavoratori nei siti contaminati](#)

MANUALE OPERATIVO

INAIL 2014

Da www.inail.it

[Il sovraccarico biomeccanico della colonna vertebrale nel settore edile:](#)

schede di rischio per mansione, per settore produttivo e per singoli compiti lavorativi.

Proposta di un metodo semplificato per la valutazione del rischio nelle imprese edili

INAIL Direzione Regionale Basilicata in Collaborazione con Edilcassa di Basilicata Edizione 2013

Da www.inail.it

[La sicurezza nei lavori sulle coperture.](#) Sistemi di prevenzione e protezione contro la caduta dall'alto

Atti dei seminari:

Un cantiere sicuro per riqualificare l'esistente – Lavori in copertura (Milano 4 Ottobre 2013)

Lavori su coperture: problematiche, approfondimenti, soluzioni ed indirizzi (Bologna 18 Ottobre 2013)

INAIL 2014

Da www.inail.it

Adriano Ossicini, Mariano Innocenzi, Mauro Fondato, Vincenzo Armentano,

[Vademecum per gli addetti al primo soccorso e alle emergenze nelle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado](#)

INAIL 2014

Da www.regione.emilia-romagna.it

[LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI PAZIENTI](#)

OPUSCOLO INFORMATIVO PER OPERATORI SANITARI

Causa, insorgenza e prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici lavorativi

Dipartimento Interaziendale di Prevenzione e Protezione: Az. Usl e Az. Ospedaliero Universitaria di Ferrara - Febbraio 2012



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