



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.

Il ruolo del RLS.

Ci siamo spesso occupati del problema della partecipazione dei lavoratori alla sicurezza sul lavoro. Una figura fondamentale per realizzare una efficiente ed efficace politica di prevenzione e protezione è il RLS, se ne è discusso il 15 maggio in un seminario realizzato dal SIRS, il Servizio Informativo per Rappresentanti della Sicurezza della Regione Emilia-Romagna.

Nonostante siano passati oramai 21 anni dall'emanazione del D.Lgs 626/94 che ha istituito tale figura, il ruolo dei RLS è ancora osteggiato/non riconosciuto da una parte consistente dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti. Questa mancata collaborazione crea non poche difficoltà allo svolgimento delle attribuzioni per i RLS sia in aziende private che pubbliche.

Il SIRS comunica che problemi di relazioni e di riconoscimento del ruolo del RLS si riscontrano anche da parte dei lavoratori e delle OO.SS.

Nel seminario sono stati evidenziati problemi e criticità che occorrerà affrontare per dare finalmente sostegno a questa figura, che prima del D.Lgs.626 era stato individuato dall'art.9 dello statuto dei diritti dei lavoratori a compimento delle lotte dei lavoratori e delle richieste di partecipazione degli anni 60.

A volte le criticità nel rapporto tra RLS e gerarchia aziendale derivano da una scarsa conoscenza del quadro normativo.

Il D.Lgs.81/08 prevede tra gli obblighi del DL e dei dirigenti:

- di consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR (e del DUVRI nei casi in cui si verificano rischi da interferenza), nonché consentire al medesimo RLS di accedere al registro infortuni; il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- consultare il RLS per la VDR, la programmazione, realizzazione e verifica delle misure preventive, la designazione del RSPP, degli ASPP, addetti emergenze e MC, organizzazione della formazione;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica del SPP cui partecipa il RLS;
- comunicare in via telematica all'INAIL in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei RLS.

Il DL e i dirigenti devono, secondo quanto previsto dalla normativa:

- **INFORMARE** il RLS, fornire tutte le informazioni i dati, la documentazione prevista dalla normativa, consentire l'accesso ai luoghi e alla documentazione;
- **CHIEDERE** il parere dei RLS in tutti i casi in cui è prevista la consultazione e durante la riunione periodica;

- RISPONDERE a tutti i quesiti , problemi, richieste, sollecitazioni che il RLS pone e alle richieste di accesso agli atti cui è consentito ed alla documentazione dovuta.

Il RLS di conseguenza deve:

- SEGNALARE le criticità, carenze di sicurezza, problemi organizzativi, infortuni o quasi infortuni, ecc., di cui viene a conoscenza o direttamente o tramite i lavoratori;
- CHIEDERE l'adozione di opportuni interventi in campo di sicurezza e igiene del lavoro, le informazioni dovute se non fornite, documentazioni e riferimenti in ordine alla VDR , alle misure preventive e protettive da adottare, ai temi oggetto di consultazione all'o.d.g. della riunione periodica, ecc.;
- RISPONDERE a tutti i punti oggetto dei percorsi di consultazione, a tutte le richieste di confronto e discussione su aspetti inerenti la prevenzione e sicurezza.

Durante il seminario sono state rilevate anche alcune criticità che riguardano il ruolo del RLS:

- RLS ipersindacalizzati con confusione del ruolo;
- RLS che si ritengono tecnici;
- RLS che non creano relazioni con le altre figure della prevenzione;
- RLS nominati dalle OOSS ma senza interesse allo svolgimento del loro incarico;
- RLS che non conoscono il loro ruolo e le basi principali della normativa anche dopo l'avvenuta formazione.

PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE

Il Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro ha realizzato un ciclo di **giornate d'incontro (seminari di formazione e aggiornamento)**.

Gli Enti che ritengono di poter ospitare queste iniziative, possono comunicarlo all'indirizzo info@rs-ergonomia.com.

Saremo lieti di organizzare 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.](#)

Da www.inail.it
[Rep. n. 20155401](#)

Impatto economico della prevenzione ergonomica nei supermercati.

Da www.diario-prevenzione.it
[Rep. n. 20155402](#)

Dermatiti da contatto professionali nel settore della stampa.
Newsletter medico-legale n.20/2015 INCA.

Da www.repertoriosalute.it
[Rep. n. 20155403](#)

Check list: Documentazione aziendale relativa alla sicurezza sul lavoro. USL 12 Viareggio.

Da www.repertoriosalute.it
[Rep. n. 20155404](#)

Come usare in sicurezza il decespugliatore.



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



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

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 a <http://muglialfuria.blogspot.it/> un blog molto attivo dove vengono affrontati argomenti di interesse ed aggiornamento per la nostra professione.

Muglialfuria è un blogger consulente e formatore di Bolzano, che ha deciso di mettere a disposizione di tutti i dibattiti da lui stimolati a partire dal cui spesso attingiamo nella preparazione della nostra newsletter.

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, www.workingsafe.it.



Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato

Contiene le riflessioni e gli approfondimenti di esperti in materia di stress lavoro-correlato, con saggi di F.P. Arcuri C. Ciacia, E. D'Antona, E. Cordaro, S. Fadda, P. Gentile, L. Livigni, N. Magnavita, A. Magrini, L. Marsella, F. Melis, A. Messineo, C. Nardella, F. Pacelli, G. Scano, G. Solinas, M. Russo.

Versione Ebook: 2,90 € Per acquisti on line www.edizioniPalinsesto.it



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



Approfondendo... sul web

Da www.studiocassone.it

Il datore di lavoro è tenuto a lavare gli indumenti di protezione dei suoi dipendenti.

La Corte di Cassazione con la Sentenza n. 8585 del 28 aprile 2015 impone al datore di lavoro l'obbligo della manutenzione degli indumenti di lavoro.

L'obbligo sussiste nel momento in cui detti indumenti da lavoro sono qualificabili come dispositivi di protezione individuale.

Nel caso di specie un'azienda operante nel settore della raccolta e dello smaltimento dei rifiuti con esposizione al contatto con sostanze nocive ha onerato i suoi dipendenti di provvedere alla pulizia degli indumenti da lavoro.

La Corte di Cassazione ha bocciato detto comportamento del datore in quanto, se pur agli stessi veniva riconosciuta una piccola indennità giornaliera connessa a questa attività, è principio comune che il datore di lavoro garantisca l'idoneità degli indumenti di protezione dal momento della consegna e durante l'intero periodo di svolgimento dell'attività lavorativa.

Il lavaggio essendo necessario allo stato di efficienza degli indumenti stessi deve esser a cari-

co del datore. Il lavaggio è infatti funzionale a prevenire l'insorgenza e il diffondersi d'infezioni.

Non si può derogare a tale principio con accordi individuali, neanche la normativa collettiva può derogare alla disciplina legale che nel caso di specie riconosceva un'indennità giornaliera per il lavaggio di detti dispositivi di protezione, ammettendo la possibilità che il lavaggio potesse essere effettuato dai lavoratori al posto del datore di lavoro.

Infatti è il datore di lavoro il soggetto titolare di quella posizione di garanzia che gli impone di garantire la tutela della salute dei suoi dipendenti. Il datore di lavoro deve infatti dotare i dipendenti di idonei equipaggiamenti.

L'art 93 del D.Lgs.626/1994 oggi sostituito dall'art 77 del D.Lgs. 81/2008 prevede che gli indumenti di protezione debbano essere mantenuti adeguatamente a spese del datore di lavoro.

In caso di inadempimento di tale obbligo il datore sarà tenuto al risarcimento del danno, a norma delle disposizioni del codice civile, a favore dei lavoratori. L'obbligo di risarcire il danno ai lavoratori riguarderà i costi affrontati, l'attività ed il tempo impiegati.



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 acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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

Da www.rassegna.it

Stress, la "buona prassi" della Cgil Perugia.

di Filippo Ciavaglia

... Futura srl è un'azienda privata che opera nel settore dei servizi, i cui soci di maggioranza sono la Cgil Perugia e lo Spi Cgil Perugia. Compito dell'azienda è assistere i contribuenti nella dichiarazione dei redditi e degli altri adempimenti di carattere fiscale. ... Futura ha 25 sedi distribuite capillarmente nei comuni del perugino, occupa circa 60 dipendenti (tra fissi e stagionali) ed elabora più di 110 mila pratiche l'anno.

La struttura è organizzata secondo una gerarchia chiara, ma la frammentata dislocazione territoriale crea una "distanza" considerevole tra il management e il singolo lavoratore. La tipologia dell'attività svolta, ossia i servizi fiscali, comporta sia la presenza costante di una "incertezza" data dalla variabilità della normativa sia l'operare attraverso la "relazione diretta" con il contribuente. Queste tre caratteristiche (distanza, incertezza e relazione diretta) rendono l'azienda soggetta a un rischio medio/alto di stress lavoro correlato. ...

Il metodo standard proposto dall'Inail, che si completa attraverso la compilazione di una semplice check list da parte del datore di lavoro, appariva inadeguato a valutare una situazione così peculiare. Ho dunque proposto un tavolo di riflessione interno all'organizzazione per cercare una metodologia innovativa, cui hanno partecipato datore di lavoro, Rls, medico competente e Rsp. Dal lavoro congiunto tra queste diverse professionalità (con la collaborazione dell'Università di Perugia e dell'Università Lumsa di Roma) è emersa la necessità di favorire la partecipazione di ogni lavoratore, in modo da permetterne l'espressione diretta. Si è deciso quindi di incentrare la valutazione sulla ricostruzione della rete sociale. L'innovazione risiede, dunque, nel facilitare il dialogo bilaterale tra le componenti aziendali fin dalla fase preliminare della valutazione.

Gli strumenti utilizzati sono i Focus group e la Futura Workers card. I Focus group sono stati proposti per ogni gruppo di lavoro. In questi incontri si è creato uno spazio in cui il lavoratore, a prescindere da ruolo e mansione, ha espresso le proprie problematiche e ascoltato il punto di vista degli altri. In queste riunioni sono emersi dettagli e inefficienze procedurali che il direttivo aziendale considerava poco rilevanti o non conosceva affatto. Sono state portate all'attenzione soprattutto proposte in termini di riorganizza-

zione del lavoro, spesso senza richieste per l'azienda di oneri aggiuntivi. Per rendere la rete "tangibile" ogni giorno di lavoro (fino a casa, se occorre) è stata attivata una piattaforma digitale dedicata a ogni lavoratore, cui si accede tramite la Futura Workers card. È una dimensione contemporaneamente personale e collettiva, composta da varie "stanze", tra cui Feedback, Community Box e Formazione.

Nell'area Feedback il lavoratore può dare suggerimenti o chiedere soluzioni direttamente alla funzione aziendale di riferimento (consulente, responsabile, presidente), senza intermediari. Si è voluto così rendere sempre possibile trovare qualcuno cui dare, o da cui ricevere, una risposta a un problema oppure a un vissuto quotidiano. Queste segnalazioni restano tracciate nel sistema informatico, permettendo di strutturare report statistici capaci di evidenziare le aree maggiormente problematiche dell'attività lavorativa.

La Community Box ha lo scopo di creare una dimensione digitale di condivisione di documenti e informazioni tra i dipendenti. Come fosse una "scatola" in cui ognuno può immettere e trovare tutto il materiale disponibile per migliorare il servizio quotidiano. La Formazione, infine, è articolata in brevi contenuti connessi fra loro da un tema comune per mostrarne le varie angolazioni possibili. A ogni fruitore vengono offerti spunti di riflessione e stimoli per ampliare le prospettive e costruirsi un'opinione personale più completa (per quanto possibile). Una formazione trasversale, quindi, che si focalizza sul modo in cui il lavoro è organizzato e svolto, componente imprescindibile da sommare alle competenze professionali.

I Focus group e la Futura Workers card hanno evidenziato tanto i punti di debolezza quanto i punti di forza dell'organizzazione del lavoro. Una consapevolezza indispensabile per generare trasformazioni. I cambiamenti attuati sono stati l'esito di decisioni partecipate da tutti: il tempo di elaborazione delle pratiche è stato ampliato e commisurato alle esigenze individuali, i turni sono diventati più elastici, molte sedi sono state ristrutturando gli spazi più confortevoli, sono stati promossi eventi di socializzazione e una selezione più mirata per le nuove assunzioni. In questo primo anno di lavoro i dipendenti, da un'iniziale diffidenza, sono passati a una completa partecipazione. Questo è già un grande risultato. Le distanze si sono accorciate poiché le persone sono state ascoltate e gli è stato restituito sempre un feedback. ...



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

Da www.rassegna.it

Stress sul lavoro, un terzo delle banche lo ignora.

Una ricerca della Asl di Milano.

... Gli istituti di credito analizzati sono 18, e sei risultano insufficienti. Diverse le criticità riscontrate: le aziende non forniscono informazioni ai dipendenti riguardo lo stress lavoro correlato, RIs e medici competenti vengono esclusi dalla partecipazione attiva, la valutazione del rischio non viene realizzata per ogni singola agenzia e non è orientata alla ricerca di soluzioni, mancano le azioni migliorative e gli interventi per bonificare le situazioni a rischio, le analisi non sono sviluppate secondo genere, età, provenienza da altri paesi e tipologia contrattuale di lavoro (come invece prevede il decreto 81/2008). E la scelta di affidare a consulenti esterni il processo di valutazione, suggerisce la ricerca, può voler dire

che non vi è l'intenzione di gestire questo rischio con le figure interne della sicurezza aziendale.

Un altro elemento critico è la formazione: la ricerca evidenzia il notevole sbilanciamento tra quella tecnico-economica, garantita al 90 per cento dei dipendenti e per un numero congruo di ore, e la formazione su salute e sicurezza, che invece viene erogata solo al 10-30 per cento degli addetti e soltanto per poche ore (con un elevato ricorso all'e-learning). Un'ultima annotazione riguarda le differenze di genere: pur avendo un personale composto di uomini e donne in misura sostanzialmente uguale (55 per cento di dipendenti maschi e 45 femmine), le donne che ricoprono il ruolo di dirigenti sono soltanto il 13,7 e di quadri il 34,7 per cento del totale, a dimostrazione del fatto che le aziende non si pongono il problema di garantire alle donne un accesso alle cariche più alte, magari intervenendo con un impegno più positivo sulle variabili che conciliano la relazione casa-lavoro. ...



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

La fabbrica e l'accademia - Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

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

Per ordini di acquisto e informazioni

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

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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

Da www.quotidianosanita.it

Medici. "Stressati e insoddisfatti". Per 70% vita privata condizionata in negativo. E il 40% si ammala. L'indagine Anaaio Giovani

Tra turni massacranti, poco riposo, ferie non godute e alto numero di pazienti gestiti i camici bianchi vivono la propria attività come causa di una vita privata insoddisfacente. E il tutto si ripercuote anche sulla salute: il 40% ha disturbi del sonno e cardiovascolari. Ecco la fotografia Anaaio Giovani sullo status psicologico e professionale del medico ospedaliero.

Insoddisfatto della sua vita privata a causa del lavoro. Stressato. Gestisce da solo fino a 22 pazienti e più al giorno. Svolge dalle 7 alle 16 guardie al mese e spesso, per carenze d'organico, è costretto a lavorare anche dopo il turno di notte. Non riesce ad usufruire della pausa pranzo in orario di lavoro. Non ha tempo per coltivare un hobby o uno sport. Accumula oltre 150 ore annue di straordinario, che difficilmente potranno essere recuperate o monetizzate. Ma non è tutto. Seguendo questo stile di vita, professionale e personale, esso è portato inesorabilmente a trasformarsi in malato con pesanti ripercussioni sulla sua salute fisica e mentale. Questo il ritratto professionale e psicologico del medico ospedaliero che emerge dall'indagine realizzata da Anaaio Giovani su un campione di circa 2000 risposte, suddivise per aree geografiche e per età.

"Il 77,5% dei medici ospedalieri – si legge nell'indagine - ritiene che la propria vita privata sia negativamente condizionata dalla attività lavorativa e addirittura il 22% non riesce ad avere una vita personale soddisfacente".

L'indagine evidenzia poi come "la salute del medico non sia ferrea e più in generale mostra come turni lavorativi duri siano più frequentemente associati all'insorgenza di patologie in vari ambiti. Ben il 41% degli intervistati è affetto da malattie cardiovascolari e patologie metaboliche accertate o sospette percentuali più elevate si riscontrano nei medici del Meridione e delle Isole (40% e 42,8% dei casi rispettivamente) rispetto ai medici del Centro (35%) e del Nord (28,1%) Italia".

Specchio del disagio dei nostri professionisti è anche l'alterata qualità del riposo notturno. "Il 40% dei responders riferisce di avere disturbi del sonno (in prevalenza nelle regioni del Nord). Di questi quasi il 12,2% assume regolarmente ipnoinducenti, il 34,2% presenta una sindrome della fase del sonno ritardata, il 32,7% riferisce

insonnia, il 6,2% narcolessia, il 9,4% la presenza di OSAS, il 7,5% e quasi il 5% la sindrome delle gambe senza riposo"

L'influenza negativa dell'attività lavorativa sui bioritmi quotidiani è "testimoniata anche dal fatto che il 65,5% del campione riporta di non riuscire a usufruire con regolarità della pausa pranzo e di ritenere che questo incida negativamente sulla propria qualità di vita, mentre solo il 26% ha risposto di riuscire ad usufruirne regolarmente. Il dato complessivo dei soggetti che non riescono ad usufruire di pausa adeguata è peggiore rispetto a quello riportato in studi precedenti".

"In questi ultimi anni – prosegue l'indagine - caratterizzati da cospicui tagli finanziari, il medico si trova sempre più isolato e privo di quel ruolo sociale goduto nel passato, a difendere il diritto fondamentale alla salute sancito dall'articolo 32 della Costituzione. Stretto in una morsa che lo vede, da una parte, subire imponenti riorganizzazioni sanitarie che falciano ospedali, posti letto, organici, con dichiarazioni di esuberi che bloccano la possibilità di nuove assunzioni, dall'altra spettatore di bombardamenti mediatici che annunciano come nel SSN si annidino imponenti sprechi, ma senza indicare le reali possibilità di recupero di tali risorse. Ai medici viene richiesto di operare senza supporti tecnologici, organizzativi e logistici adeguati, se si pensa che in altri paesi europei, come la Germania o la Francia, l'investimento nel sistema sanitario è di 30 miliardi di € superiore e la dotazione di posti letto arriva al 6-8 per 1000 abitanti. I politici che "urlano" alla medicina difensiva e alla mala gestione come fenomeni da contrastare per recuperare risorse, non possono esimersi dal denunciare anche le proprie di responsabilità, come la mancata legiferazione in tema di responsabilità professionale, accettando con coraggio che tali risorse dovrebbero essere, magari, reinvestite per l'ammodernamento strutturale e tecnologico del sistema sanitario e in capitale umano che ne rappresenta il bene più importante ed insostituibile".

"Si apre uno spazio inedito per l'attività sindacale – commenta Costantino Troise, Segretario Nazionale Anaaio Assomed - chiamata a collocare la politica del miglioramento delle condizioni di lavoro in un contesto generale, al di fuori della logica di aspetto settoriale, cogliendo il nesso teorico e pratico tra contenuti e modalità lavorativi e ruolo politico e sociale. E' in gioco anche la nostra salute e la nostra vita, non solo professionale".

**Da www.quotidianosicurezza.it
[Conferenza Stato-Regioni, nuove Linee guida prevenzione e controllo legionellosi.](#)**

Di Corrado De Paolis

La Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 7 maggio 2015 ha approvato le nuove linee guida sulla legionellosi, che riuniscono gli esistenti documenti riguardanti la prevenzione, le strutture ricettive e i laboratori, pubblicati nel 2000 e nel 2005.

Tre sono i documenti che ora trovano sintesi nelle nuove indicazioni fornite dalla Stato-Regioni:

- Linee guida per la prevenzione ed il controllo della legionellosi, pubblicate in G.U. del 5 maggio 2000;
- Linee guida recanti indicazioni sulla legionellosi per i gestori di strutture turistico-recettive e termali;
- Linee guida recanti indicazioni ai laboratori con attività di diagnosi microbiologica e controllo ambientale della legionellosi.

Vengono ora raccolti in maniera sistematica e aggiornati assecondando le nuove conoscenze e le recenti ricerche scientifiche.

"Legionellosi è la definizione di tutte le forme morbose causate da batteri Gram-negativi aerobi del genere Legionella". "Le legionelle sono presenti negli ambienti acquatici naturali e artificiali [...] creando una potenziale situazione di rischio per la salute umana".

Il nuovo testo guida della Conferenza Stato-Regioni riporta una lunga disamina dei fattori di rischio, delle modalità di trasmissione, dei luoghi, della frequenza della malattia, del trattamento sanitario e clinico che alle patologie viene riservato.

La frequenza per Regioni fino al 2013, i fattori di rischio nei casi di legionellosi comunitaria, legionellosi associata ai viaggi, legionellosi nosocomiale. La sorveglianza epidemiologica, le indagini epidemiologiche. La progettazione e la realizzazione degli impianti, sanitari, aeraulici, raffreddamento. Le prese d'aria, i filtri i sistemi di umidificazione.

Quindi il protocollo di controllo del rischio legionellosi. È qui che la guida si occupa della valutazione dei rischi nelle strutture turistico-ricettive, negli stabilimenti termali, e inoltre nelle strutture sanitarie.

"Per un'efficace prevenzione è d'obbligo che il gestore di ogni struttura turistico-recettiva effettui con periodicità (biennale, preferibilmente annuale) la valutazione del rischio legionellosi, ovvero del rischio che nella struttura possano verificarsi uno o più casi di malattia.

La valutazione deve essere effettuata da una figura competente, responsabile dell'esecuzione

di tale attività (ad es. igienista, microbiologo, ingegnere con esperienza specifica, ecc.).

La valutazione del rischio è fondamentale per acquisire conoscenze sulla vulnerabilità degli impianti in termini di:

- potenziali di proliferazione batterica al loro interno e di esposizione ad aerosol d'acqua che essi possono determinare;
- stima del possibile impatto potenzialmente causato dagli impianti sulla salute dei loro utenti e, più in generale dei frequentatori (lavoratori compresi);
- definizione ed implementazione delle contromisure adeguate a mitigare il rischio, con un impegno di sforzi e risorse commisurati al potenziale impatto".

Prevenzione e vigilanza in ambienti di vita e di lavoro. Una parte da segnalare del recente documento riguarda infine in dettaglio il rischio legionellosi associato alle attività professionali.

Viene ricordato che: "Come riportato nel D. Lgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, il rischio di esposizione a Legionella in qualsiasi ambiente di lavoro richiede l'attuazione di tutte le misure di sicurezza appropriate per esercitare la più completa attività di prevenzione e protezione nei confronti di tutti i soggetti presenti considerando che al Titolo X del suddetto D. Lgs 81/2008 la Legionella è classificata al gruppo 2 tra gli agenti patogeni".

Le misure di sicurezza si dovranno realizzare a seguito del procedimento di valutazione del rischio, indicato sempre al menzionato Titolo X e si dovranno attuare in conformità ai disposti del Titolo I (del citato Decreto Legislativo) riferendosi a quanto riportato negli Artt. 15 e 18".

Due le categorie professionali particolarmente analizzate: gli operatori sanitari e il settore odontoiatrico.

"Dato il numero elevato, non è qui possibile elencare tutte le attività lavorative che possono presentare un rischio di legionellosi: d'altra parte la frequenza di questa patologia nei luoghi di lavoro non può essere facilmente stimata in quanto non sono disponibili statistiche".

In ogni caso ricordiamo ancora, in base all' "Art. 271, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare il rischio legionellosi presso ciascun sito di sua responsabilità e, di conseguenza, deve:

- effettuare la valutazione del rischio legionellosi, tenendo conto di tutte le informazioni disponibili sulle caratteristiche dell'agente biologico e sulle modalità lavorative che possano determinarne l'esposizione;
- adottare misure protettive e preventive in relazione al rischio valutato;
- revisionare la valutazione del rischio legionellosi in occasione di modifiche significative dell'attività lavorativa o degli impianti idrici od aeraulici o qualora sia-

- no passati 3 anni dall'ultima redazione (fanno eccezione quelle tipologie di strutture per cui è richiesto un più frequente aggiornamento della valutazione del rischio: strutture sanitarie, termali);
- se la valutazione mette in evidenza un rischio per la salute o la sicurezza dei lavoratori, adottare misure tecniche, organizzative, procedurali ed igieniche idonee, al fine di minimizzare il rischio relativo;
- adottare misure specifiche per le strutture sanitarie e veterinarie, per i laboratori e per i processi industriali;
- adottare specifiche misure per l'emergenza, in caso di incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente dell'agente biologico;
- adottare misure idonee affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti ricevano una formazione sufficientemente adeguata".

Da www.repertoriosalute.it

Contrasto alle malattie professionali: "Bodyliving al lavoro" premiato all'Expo 2015.

Sarà esposto nel padiglione Italia dell'EXPO 2015 durante il mese di settembre il progetto cofinanziato dall'Inail Piacenza che mira a prevenire i disturbi muscolo-scheletrici e i possibili rischi causati da troppa attività sedentaria. Tra i risultati raggiunti: la definizione di postazioni più sicure e una maggiore attenzione al corpo.

... Il progetto – partito nel 2013 e oggi documentato e sintetizzato in un dvd realizzato da Ettore Sola – ha visto coinvolti lavoratori e lavoratrici di nove aziende della Confapi, che abitualmente usano videoterminali o svolgono un'attività per lo più sedentaria. Per circa otto mesi i dipendenti di queste strutture sono stati seguiti da un team di esperti e dalla fisioterapista Mariantonia Lusenti, ideatrice del metodo. "Il nome Bodyliving – spiega – richiama alla mente l'esigenza che ognuno di noi ha di abitare il proprio corpo nel migliore dei modi, cercando di ascoltarlo anche sul lavoro. Così si possono evitare i rischi legati, per esempio, a una postura prolungata o allo stress lavoro-correlato".

Dall'ascolto della persona al benessere organizzativo. "Bodyliving" prevede, così,

ascolto del corpo, lezioni teoriche e – solo successivamente – esercizi individuali e di gruppo per prevenire i rischi legati a una postura fissa e prolungata. "Uno dei nostri primi obiettivi è stato quello di prendere consapevolezza del proprio corpo, a partire dal respiro e dalla postura, come la libertà di muoversi su una sedia anche se in uno spazio ristretto o la possibilità di ossigenare frequentemente l'ambiente e depurarlo da microrganismi – aggiunge Lusenti – Ma abbiamo analizzato in un'ottica di sicurezza e benessere organizzativo anche i cibi che mangiamo quotidianamente o gli aspetti relativi alla conciliazione lavoro-famiglia".

Lusenti: "Un modello esportabile in tutti gli ambienti". "Bodyliving" vuole segnare, in definitiva, un approccio "olistico" ai temi della prevenzione, in grado di essere traslato in tutti gli ambienti di vita e di lavoro. "Quando si importa un programma del genere all'interno delle aziende il rischio è quello di essere percepiti come dei sostituti del medico del lavoro o dei controllori – conclude Lusenti – In realtà la nostra finalità è la prevenzione: intesa non solo come esami diagnostici, ma anche come analisi dei propri stili di vita, ascolto della sfera sensoriale o analisi del nostro approccio teorico e pratico al lavoro. In quest'ottica il risultato qualitativo più importante è stato, così, il cambiamento della mentalità e una maggiore attenzione e cura della propria postazione di lavoro".



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

Da www.quotidianosicurezza.it
Mobbing, sette parametri per la valutazione e la quantificazione del danno. Di Enzo Gonano.

Sulla sentenza di condanna emessa dalla Corte di Appello dell'Aquila a carico di un Comune a risarcire il danno alla salute e professionale in favore di una propria dipendente, quale conseguenza di un comportamento mobbizzante, è tornata la Cassazione civile, sez. lav. con decisione n. 10037 del 15 maggio 2015.

Dalle risultanze istruttorie si rilevava che la danneggiata aveva subito " la sottrazione delle mansioni, la conseguente emarginazione, lo spostamento senza plausibili ragioni da un ufficio all'altro, l'umiliazione di essere subordinati a quello che prima era un proprio sottoposto, l'assegnazione ad un ufficio aperto al pubblico senza possibilità di poter lavorare, così rendendo ancor più cocente la propria umiliazione".

Nella vicenda lavorativa, secondo l'istruttoria eseguita anche con il contributo di consulenti nominati nel giudizio di secondo grado, si era riscontrata la presenza contestuale di tutti e sette i parametri tassativi di riconoscimento del mobbing, per cui la Cassazione ha respinto il ricorso presentato dal Comune contro il risarcimento richiesto.

A proposito dei sette parametri di riconoscimento del mobbing, essi sono

individuati nel metodo per la valutazione e la quantificazione dello specifico danno (Metodo H. Ege 2002).

Questi i sette parametri:

- ambiente lavorativo (il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro);
- frequenza (le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese);
- durata (i conflitti devono essere in corso da almeno 6 mesi);
- tipo di azioni (le azioni devono appartenere ad almeno 2 delle categorie del Lipt Hege, questionario elaborato del 1950 da H. Ege);
- dislivello tra antagonisti (la vittima è in posizione costante di inferiorità);
- andamento secondo fasi successive (la vicenda ha raggiunto almeno la II° fase del modello H. Ege);
- intento persecutorio (nella vicenda è riscontrabile un disegno vessatorio coerente e finalizzato... un obiettivo conflittuale... carica emotiva e soggettiva...).

Altra valutazione della Corte di Cassazione ha riguardato la circostanza avanzata dal Comune secondo cui "la condotta di mobbing proveniva da altro dipendente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima", circostanza non ritenuta utile dalla sentenza in quanto non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro su cui incombono gli obblighi di cui all'art. 2049 c.c., ove lo stesso sia rimasto "colpevolmente inerte alla rimozione del fatto lesivo"



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



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

Appuntamenti

Vicenza 05 giugno 2015 – ore 09:00 - 13:00

SICUREZZA E COINVOLGIMENTO:

dall'obbligo della norma all'opportunità di miglioramento.

Buone prassi di partecipazione dei lavoratori nella valutazione dei rischi e nei piani di miglioramento.

Fondazione Centro Produttività Veneto Via E. Montale, 27 – Vicenza (zona Vicenza Ovest)

Milano 5 giugno 2015 - ore 14.00 - 17.00

Convegno - LA SICUREZZA NELL'INCLUSIONE DEI LAVORATORI STRANIERI

Dal rapporto con i lavoratori stranieri, una sfida ai modelli tradizionali di valutazione, prevenzione e gestione dei rischi.

Il convegno è organizzato nell'ambito della rassegna Expotraining a Fiera Milano City, Via Gattamelata GATE 15 - Sala Turchese 2. L'ingresso alla rassegna è gratuito.

Roma 23 Giugno 2015 - ore 9.30-13.00/14.00-18.30

Aula Anfiteatro – Policlinico Tor Vergata

Il rischio biologico occupazionale in ospedale: nuove prospettive.

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.



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

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo [UN RLST SI RACCONTA ...](#), intervista tratta da muglialfuria.blogspot.it

... Sono un operaio che si è ritrovato a fare i RLS prima (dal 2002) , e il territoriale (dal 2010), con mille dubbi, tante domande alle quali cerco risposte.

Il mio approccio è "volontaristico" e non formale, posizione questa che non viene gradita da chi vive di formalità. Non potrei visitare un'azienda se manca la mail di richiesta etc.. la famosa burocrazia; a me interessa la sostanza quindi cerco di portare un contributo (anche minimo) all'azienda, poi vedremo gli aspetti formali. Tali questioni dovrebbero essere solo una parte finale del lavoro, a conclusione di un lavoro vero e concreto mirato a tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori e perché no dei datori di lavoro.

MIF- Raccontaci del tuo rapporto con le varie figure della prevenzione aziendale

Io sostengo da tempo la stessa teoria. Quando si parla di sicurezza non ci può, o non ci dovrebbe essere, contrapposizione ma unità d'intenti mirati alla tutela della salute di chi lavora. L'unica contrapposizione che c'è, è proprio fra chi ci crede nella sicurezza e chi non ci crede. Dimentichiamoci per un attimo dei ruoli: RSPP, RLS, medico competente, aggiungo lavoratori, datore di lavoro e anche consulenti. Se c'è una contrapposizione fra chi si occupa di sicurezza non è una questione di ruolo, ma una questione di "forma mentis", di mentalità di chi riveste i vari ruoli della prevenzione.

MIF – Puoi farci degli esempi in cui si manifesta questa diversa "mentalità"?

Esempi ne potrei fare molti: dai lavoratori che non vogliono usare i DPI che il datore di lavoro gli fornisce, al datore di lavoro che non conosce o non vuole conoscere gli obblighi derivanti dal D.Lgs. 81 e applicarli in azienda; dal medico competente lontanissimo dalla figura descritta nel decreto 81, al consulente che ha come priorità l'aspetto commerciale e non la sicurezza di chi lavora. Tutti questi sicuramente appartengono alla categoria di chi non ci crede e vede la sicurezza o come possibilità di guadagno o come intralcio alla propria attività.

MIF – Tu hai differenziato i soggetti per aspetti legati al fatto di crederci o meno, ma in concreto cosa ci puoi raccontare sulla base della tua esperienza?

Posso portare come esempio un'azienda in cui il datore di lavoro non conosceva l'esistenza della movimentazione carichi. Nemmeno in seguito ad un incidente mortale aveva redatto una procedura per regolamentare quell'operazione che aveva provocato la morte di una persona. In quell'azienda il consulente aveva valutato solo rumore e vibrazioni senza segnalare situazioni ben più gravi.

Un altro datore di lavoro che non si ricordava cosa fosse il RSPP e solo dopo aver letto il suo nome sul DVR si è ricordato di essere lui il RSPP. Secondo un altro datore di lavoro il RSPP della sua azienda ero io.



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.edizioniPalinssesto.it

In un'altra azienda il medico competente effettuava visite mediche regolarmente senza nessun tipo di valutazione e, visto che l'attività svolta consisteva nella lavorazione dell'alluminio, ma senza una misura del rumore che protocollo sanitario applicava a quei lavoratori?

Un altro caso mi è stato sottoposto da un datore di lavoro che mi chiedeva di compilare un "foglio" che il medico competente gli aveva inviato. Quel foglio consisteva nel protocollo sanitario. Il datore di lavoro barrando le varie voci riportanti alcuni rischi, costruiva il protocollo sanitario da restituire via fax al medico che di fatto non visitava mai l'azienda.

In altri casi ho trovato delle valutazioni che in prima pagina riportavano il nome di una azienda e all'interno il nome di un'altra azienda, oppure 5 uscite di sicurezza quando invece l'azienda ne ha una sola, nomi di dipendenti che se ne erano andati da anni, segno che il documento non è mai stato aggiornato. Non uno strumento di lavoro ma solo carta da tenere nei cassetti.

Aziende in cui il consulente aveva redatto la valutazione stress lavoro correlato senza consultare il medico competente e nemmeno i lavoratori ignari di cosa fosse questo stress.

MIF- Descrivi un panorama davvero triste...

In queste situazioni ho cercato di portare il mio contributo come RLST, partendo da quanto è previsto dall'art 50. Spesso però mi hanno scambiato per un consulente quando non addirittura per l'RSPP.

Pero trovo anche chi ci crede nella sicurezza: lavoratori che partecipano all'attività di sicurezza e prevenzione in azienda, rispettando gli obblighi che il testo gli indica; il datore di lavoro che concretizza i suoi obblighi e si impegna in un lavoro di continuo miglioramento delle condizioni di sicurezza in azienda; il medico competente che svolge il suo compito, visitando l'azienda, spiegando il protocollo sanitario ai dipendenti. A volte spiegando i rischi collegati alla loro mansione, il significato degli indici di esposizione e nel caso di lavoratori esposti a agenti nocivi misurati, spiegando anche l'esistenza di eventuali rischi correlati. Proprio un medico competente mi confermava come questo momento informativo sia di fondamentale importanza per instaurare un rapporto di fiducia con il lavoratore. Forse più di chiunque altro, è il medico che può far capire l'importanza dei DPI e il loro utilizzo e come siano fondamentali per tutelare la salute del lavoratore.

MIF – Quindi non solo delusioni ma anche delle belle soddisfazioni?

Lavorare in questo contesto è una soddisfazione. Ti senti parte di una squadra che lavora per un unico obiettivo: migliorare la sicurezza in azienda. L'obiettivo è evidenziare i problemi e cercare di trovare la possibile soluzione, ognuno per le proprie competenze porta un valore, un punto di vista alla discussione, non ci sono contrapposizioni date dal ruolo, nessuno si sente minacciato dall'altro ma c'è unità d'intenti con una crescita continua per tutti.

Questa situazione è più facile che si verifichi in un'azienda dove le figure si incontrano e si confrontano quotidianamente.

Ovviamente per me è diverso visto che seguo 800 aziende ad oggi, ed è impossibile riuscire in un'operazione simile ma, allo stesso modo, mi chiedo come fanno medici competenti e consulenti a garantire una qualità del lavoro quando devono seguire un numero sproportionato di aziende, in alcuni casi paragonabile al mio.

In quelle aziende che non credono nella sicurezza come valore aggiunto, anche avere un RLS interno molte volte è inutile perché qualsiasi osservazione non è presa in considerazione dal datore di lavoro e spesso nemmeno dai suoi colleghi. Il RLS si trova emarginato e in occasione di convegni o iniziative simili, ho conosciuto RLS che mi chiedevano se potevo andare nell'azienda in cui lavoravano in modo che una figura esterna riuscisse a fare qualcosa per la sicurezza visto che loro non riuscivano a raggiungere nessun obiettivo.

Un caso positivo che posso raccontare è quello di un datore di lavoro che provvisto di tutto, dai corsi alle valutazioni di rischio, dopo avermi interrogato sul D.Lgs. 81 e dopo che gliene ho lasciato una copia, sono tornato da lui dopo una settimana. Nel frattempo da solo aveva redatto un DVR di gran lunga migliore di quelli che vedo di solito; ha messo a norma i macchinari, scrivendo procedure operative concrete con un effetto tangibile sulla lavorazione e chiamando anche il consulente ma solo per la parte di competenza, misurazioni, campionamenti, per poter essere più preciso. Per tutelare una lavoratrice in maternità non ha copiato tutta la legge nella valutazione, ma ha semplicemente detto come ci si doveva comportare per le varie mansioni in caso di gravidanza. Questo datore di lavoro dovrà anche fare il corso RSPP ma sono sicuro che con quella mentalità non avrà problemi nella sua azienda e non ci sarà corso che lo possa confondere.



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

MIF – Dalle tue parole sembra quasi che il tuo interlocutore principale sia il datore di lavoro...

Con il vero datore di lavoro ho sempre collaborato cercando di fornirgli un contributo oggettivo, nel limite delle mie capacità. Attraverso il dialogo e soprattutto rendendolo protagonista della sicurezza, si possono ottenere dei risultati con i datori di lavoro. Nelle aziende artigiane la caratteristica è quella di assomigliare ad una famiglia, in moltissimi casi se il datore di lavoro non si intromette i lavoratori non vogliono nemmeno incontrarmi.

Se creiamo le condizioni per cui il datore di lavoro e i lavoratori sono i protagonisti della sicurezza, il DVR non sarà più visto come un corpo estraneo da tenere in un cassetto ma come un'agenda di lavoro.

In un simile contesto ha senso anche il lavoro del RLST. Trovo inutile mandare un'azienda a fare misurazioni e campionamenti quando poi non ci sono le informazioni, la cultura per poter usare tali dati. Tutti hanno misurato il rumore ma quasi nessuno usa le cuffie, quindi che senso ha aver fatto tale misurazione?

MIF – In definitiva cosa ti sentiresti di sottolineare per cambiare questo stato di cose?

Questa ottusità la si combatte secondo me, con la formazione quando si prepara il datore di lavoro a fare il RSPP, il lavoratore a svolgere la sua mansione che non consiste solo nello svolgere il suo compito ma nel svolgerlo in sicurezza. Quando si parla di formazione la si dovrebbe intendere come veicolo di crescita e di cambiamento culturale, un processo educativo per trasmettere conoscenze e procedure per accrescere la sicurezza e ridurre i rischi così dovrebbe essere e non pura formalità.

Un datore di lavoro mi ha chiesto: "ma perché tutte queste cose sulla sicurezza non le dicono quando si apre la ditta e la partita iva?"

Preoccupiamoci di preparare, informare i datori di lavoro e i lavoratori e quando saranno effettivamente informati e consapevoli, allora tutte le misure e le valutazioni acquisteranno un valore e un senso, altrimenti resteranno solo voci di bilancio, in entrata per alcuni e in uscita per altri, senza incidere minimamente sulla strage quotidiana sul lavoro. Il furto in questo caso è duplice, da un lato sul piano economico, dall'altro su quello culturale.

Concludo con la speranza che ci sia un soprassalto di serietà collettiva, delle varie figure fino ad ora descritte. Spero poi che gli enti bilaterali lavorino e producano dei risultati nell'interesse delle aziende e dei lavoratori, in modo da dimostrare come la sicurezza vista come una passività, un peso per l'azienda, sia invece una risorsa.



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.](#)



In Libreria

Da www.iclhub.it

Risultati da Laboratorio

[Promozione della salute organizzativa nelle Aziende sanitarie in tempo di crisi.](#)

Dati oggettivi, azioni di contrasto e sperimentazioni di conciliazione vita lavorativa-vita privata.

FIASO - Maggio 2015

Da www.confindustria.it

[LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.](#)

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014).

Confindustria

Da www.inail.it

Diego De Merich, Massimo Olori, Piero Emanuele Ciria, Irene Martinotti

[ASFALTATORI](#)

I profili di rischio nei comparti produttivi dell'artigianato, delle piccole e medie industrie e pubblici esercizi.

INAIL 2014

Da www.inail.it

Raffaella Giovinazzo, Emma Incocciati, Francesco Nappi, Roberto Piccioni, Diego Rughi, Silvia Amatucci, Federica Cipolloni, Francesco De Matteis.

[Sicurezza e Benessere nelle scuole](#)

Indagine sulla qualità dell'aria e sull'ergonomia

INAIL 2015



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