



# 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.

Avevamo promesso di seguire, per i nostri lettori, **la cerimonia di chiusura della campagna ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015** che si è svolta a Roma con la presentazione delle buone pratiche premiate.

La giornata si è aperta con l'enunciazione, da parte del Focal point Italia della campagna, di tre valori che rappresentano la base di qualsiasi intervento sull'ambiente di lavoro: Cooperazione, condivisione, partecipazione.

Abbiamo provato a fare una analisi del contenuto delle relazioni presentate per illustrare le buone pratiche premiate, al netto di alcuni interventi che a chi scrive sono sembrati semplici spot pubblicitari. Le parole più pronunciate sono sembrate, in accordo con i valori enunciati in apertura: consultazione, ascolto, partecipazione.

Forse in queste tre parole si cela la corretta metodologia per giudicare della bontà del sistema di valutazione utilizzato e della buona pratica adottata: sono stati consultati i lavoratori? Le loro indicazioni sono state ascoltate (trovano riscontro)? Hanno partecipato alla scelta e gestione della strategia di intervento? Ecco un buon termometro, una scala di valutazione per misurare la qualità della valutazione e delle azioni di miglioramento adottate.

Non ci sono state particolari innovazioni, ma del resto non era questo l'obiettivo della giornata, ci sembrano comunque degni di essere sottolineati tre concetti enunciati in altrettanti interventi:

- Il primo del rappresentante di Hera, che ha indicato l'esigenza di fissare dei Valori Limite con cui confrontare i valori riscontrati per gli eventi sentinella, quindi non un semplice confronto con il proprio trend. Non avendo trovato da nessuna parte Valori Limiti con cui giudicare se un tasso di assenteismo, o gli indici infortunistici possono indicare un potenziale elemento di malessere, hanno deciso di definire tali Valori Limite in azienda.
- Il secondo elemento presente nella relazione dei rappresentanti di Sedin/AFOS: assegnare non a tutti gli item utilizzati per la valutazione lo stesso peso, ma valutare indicatori diversi che hanno un impatto diverso sulla vita negli ambienti di lavoro, assegnando loro pesi diversi.
- Infine un terzo elemento presentato dal rappresentante della Sezione Prevenzione e Sanità Pubblica della Regione Veneto, che ha indicato come nelle verifiche da loro effettuate sulla bontà dei DVR che trovano sia buona prassi confrontare i punti di vista del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli RLS. Ovviamente aggiungiamo noi sembra scontato che per raccogliere il punto di vista del RLS occorre che prioritariamente questi **si sia cimentato (insieme ai suoi rappresentanti) in una valutazione dei rischi** che gli permetta di avere una sua posizione ed un giudizio sul DVR ufficiale.

**Niente di nuovo diranno i nostri lettori**, ma sicuramente elementi su cui chi ne ha la competenza dovrebbe riflettere in vista di una edizione aggiornata della circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro, delle linee guida INAIL o della stessa Commissione Consultiva.

La prossima campagna Europea sarà dedicata ai temi della sostenibilità e dell'invecchiamento attivo, continueremo a dare il nostro piccolo contributo, che speriamo utile, anche alla nuova campagna.



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

Da [www.regione.piemonte.it](http://www.regione.piemonte.it)

[Rep. n. 20155901](#)

Modello applicativo proposto dalla Regione Piemonte per la valutazione del rischio chimico.

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

[Rep. n. 20155902](#)

PAF: Valutazione del rischio da esposizione a radiazioni ottiche artificiali in fonderie e criteri di scelta dei DPI.

Da [www.extra.suva.ch](http://www.extra.suva.ch)

[Rep. n. 20155903](#)

Manuale SUVA: 10 mosse per un tirocinio in sicurezza. Per i formatori professionali, gli apprendisti, i genitori interessati, i superiori.

Da [www.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com)

[Rep. n. 20155904](#)

Sulla sanzionabilità per il mancato addestramento dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Di Pietro Ferrari.

[Rep. n. 20155904B](#)

Allegato al testo di Pietro Ferrari.

[Rep. n. 20155905](#)

I cambiamenti normativi dalla istituzione del Servizio Sanitario ad oggi. Di Giuliano Tagliavento.

Seminario AIE/SNOP: A 20 anni dalla 626: quali risultati possiamo valutare? - Milano, Centro Cultura per la Prevenzione 27 ottobre 2015.

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

[Rep. n. 20155906](#)

La promozione della salute nei luoghi di lavoro. Pieghevole informativo INAIL: Se fumo, Se Smetto. Studio dei comportamenti a rischio dei lavoratori.



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



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

## NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile



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

Questo mese vogliamo dedicare la nostra rubrica al sito [www.epmresearch.org](http://www.epmresearch.org) che si occupa di Ergonomia della Postura e del Movimento.

L'unità di ricerca "Ergonomia della Postura e del Movimento" (EPM) è una struttura attivata dalla Fondazione Don Carlo Gnocchi ONLUS in stretta collaborazione con l'Università degli Studi di Milano e la Fondazione IRCCS Ospedale Maggiore Policlinico-Mangiagalli-Regina Elena di Milano, è un'unità di ricerca interdisciplinare rivolta allo studio di:

- criteri e sistemi per la valutazione e la progettazione ergonomica del lavoro organizzato, dei posti di lavoro, degli strumenti in uso negli ambienti di vita e di lavoro;
- criteri e metodi per la prevenzione, la diagnosi ed il trattamento delle patologie dell'apparato locomotore di natura lavorativa;
- criteri e metodi per l'adeguata e dignitosa integrazione lavorativa e sociale di soggetti con ridotte o alterate funzionalità motorie;
- sviluppo di tecnologie biomediche ed informatiche funzionali all'applicazione dei criteri e metodi specificamente sviluppati.

Alla pagina "Software documents" permette l'accesso alla propria documentazione scientifica.

Nei precedenti numeri abbiamo presentato: [www.checklistsicurezza.it](http://www.checklistsicurezza.it), [www.quotidianosicurezza.it](http://www.quotidianosicurezza.it), [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it), [olympus.uniurb.it](http://olympus.uniurb.it), [www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx](http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx), [www.ispesl.it/documentazione/linee.asp](http://www.ispesl.it/documentazione/linee.asp), [2087.blog.rassegna.it](http://2087.blog.rassegna.it), [www.rassegna.it](http://www.rassegna.it), [www.regione.piemonte.it/sanita/cms/sicurezza.html](http://www.regione.piemonte.it/sanita/cms/sicurezza.html), [www.unitadibase.altervista.org](http://www.unitadibase.altervista.org), [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), <http://gimle.fsm.it/>, [www.portaleagentifisici.it](http://www.portaleagentifisici.it), [www.sicurlav.it](http://www.sicurlav.it), [www.amblav.it](http://www.amblav.it), <https://osha.europa.eu/it>, [www.inail.it](http://www.inail.it), [www.dors.it](http://www.dors.it), [http://oshwiki.eu/wiki/Main\\_Page](http://oshwiki.eu/wiki/Main_Page), [www.icoradon.it/](http://www.icoradon.it/), [www.praeventionsforum-plus.info](http://www.praeventionsforum-plus.info), <http://centrostresslavoro-lazio.it/>, [www.repertoriosalute.it](http://www.repertoriosalute.it), [www.radon-free.eu](http://www.radon-free.eu), [www.workingsafe.it](http://www.workingsafe.it), <http://mugliafuria.blogspot.it/>, [dprevenzione.wordpress.com](http://dprevenzione.wordpress.com), [www.iclhub.it](http://www.iclhub.it), <http://biblus.acca.it/>, [www.malattieprofessionali.it](http://www.malattieprofessionali.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.edizioniipalinsesto.it](http://www.edizioniipalinsesto.it)



## Approfondendo... sul web

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

### L'errore umano

**Spesso si legge sui giornali, in relazione a incidenti o infortuni nelle aziende, di "errore umano".**

#### **Cosa s'intende dire con questa espressione?**

Escludiamo, almeno per la scarsa attendibilità scientifica, che ci si riferisca fatalisticamente all'errare humanum est attribuito, tra gli altri, a Cicerone (Filippiche XII,5). E guardiamo all'attenzione posta al comportamento umano, quando, se non corretto, può essere causa di eventi sfavorevoli.

Ci sono oggi diversi pareri e diverse teorie che cercano di capire e predire gli errori umani. Nessuna apparentemente fa risalire le cause degli infortuni esclusivamente al singolo lavoratore. Però... Una delle teorie più conosciute, nata negli States, la **BBS (Behavior-Based Safety)** e diffusasi rapidamente nel mondo industriale occidentale dichiara che *"oltre l'80% degli infortuni sul lavoro non siano dovuti a problemi di sicurezza o inadeguatezza di macchine, attrezzature e impianti o da condizioni di lavoro sfavorevoli bensì a COMPORTAMENTI NON SICURI!"*

I sostenitori italiani di questa teoria, tra gli altri il Prof. Tosolin, hanno spiegato che questo non significa che va messa sotto osservazione la personalità del lavoratore, la sua propensione al rischio o la sua caratteriale superficialità. Nonostante questa rassicurante esclusione, la pratica si centra nella maggior parte dei casi sulla osservazione dei singoli e sulla premialità utile a rafforzare i loro comportamenti virtuosi.

*"Una delle scoperte più importanti della Behavior Analysis, traslata successivamente nella BBS, è che il comportamento umano può essere inibito, sicuramente, dalla punizione, ma nessun comportamento può essere instaurato, aumentato, se non attraverso l'adozione di conseguenze positive, gratificanti per il soggetto".*

Non da oggi però appare certo che la sicurezza, o l'insicurezza, siano il risultato della interazione di un vasto complesso di fattori dei quali il comportamento individuale è solo uno, e nemmeno il più importante. Il singolo addetto, infatti, non si muove in completa libertà e autonomia, ma all'interno di una griglia, più o meno stretta o più o meno codificata, di indicazioni, modalità organizzative, catene di comando e controllo e soprattutto dentro una cultura aziendale che ispira e orienta i comportamenti della

collettività aziendale. Va opportunamente ricordata la definizione fornita dal Comitato misto OIL-OMS nel 1989 dell'infortuni sul lavoro quale «conseguenza statisticamente prevedibile del fallimento tecnico sociale del lavoro».

*"Il processo di prevenzione non consiste esclusivamente nell'eliminazione dei rischi considerati isolatamente dal sistema, ma deve analizzare e risolvere le condizioni che potrebbero innescare il processo infortunistico all'interno del sistema stesso, arrivando ad una corretta interazione fra tutte le componenti aziendali. Uno squilibrio o tra le componenti del sistema provoca infatti un abbassamento dell'affidabilità dell'intero sistema: quanto più esso risulta complicato, tanto più bisogna ripartire le operazioni di manutenzione e servizio fra diversi gruppi di specialisti e tanto più il compito dell'essere umano pone problemi".* (dalla Rivista Sicurezza e lavoro dell'Inail – Ottobre 2012)

Altre teorie hanno approcci che tengono in maggiore considerazione questo quadro. Per esempio quelle e si rifanno al Modello di J.Reason il quale simula l'industria come un sistema produttivo complesso costituito da una serie di elementi chiave:

- *high level management* (i decisori),
- *line management* (dirigenti che fanno applicare le decisioni),
- *productive activities* (chi applica le decisioni),
- *preconditions* (intenzioni) necessarie per eseguire operazioni atte ad applicare le decisioni, ossia per avviare il ciclo produttivo,
- *defences* (meccanismi atti ad evitare errori).

**Sulla base di questi elementi, la teoria dell'errore umano di Reason afferma che l'incidente (grave) raramente è frutto di "productive activities" ma nasce invece dall'interazione tra una serie di errori (failures) e/o difetti già presenti nel sistema.**

Come procedere a rilevare questi errori presenti nel sistema, prima che accadano? Ci sono diversi metodi alcuni dei quali previsti anche da Reason.

Tutti partono da due assunti:

1. Il progettista deve innanzitutto comprendere che l'utente che sbaglia non è un utente sbagliato, ed evitare di colpevolizzarlo, o pretendere da lui un'impossibile perfezione. Deve accettare il fatto che l'utente sbaglia perché il sistema gli consente di sbagliare e questo, in ultima analisi, è

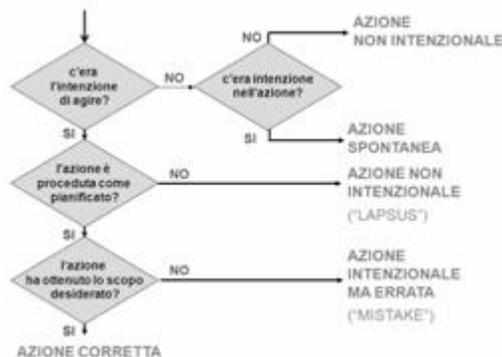
un difetto ascrivibile a cattiva progettazione. Il progettista deve allora predisporre tutti gli accorgimenti per evitare, per quanto possibile, questa eventualità e gestirla nel modo più corretto quando si verifica.

2. L'“Errore” va inteso come un termine generico per comprendere tutti i casi in cui una sequenza pianificata di attività fisiche o mentali fallisce il suo scopo, e quando questo fallimento non possa essere attribuito all'intervento di qualche agente casuale.

Sulla base di questi due assunti **un'azione è considerata corretta quando si verificano tre condizioni:**

1. l'utente aveva l'intenzione di agire,
2. l'azione è proceduta come desiderato,
3. l'azione ha ottenuto il suo scopo.

Se non si verificano tutte queste tre condizioni, si hanno quattro fondamentali tipi di errori come illustra la figura seguente:



Quindi prevenire l'errore (error prevention) significa progettare il sistema in modo che la possibilità di errori da parte dei suoi utenti sia minima. Ci sono numerose tecniche per progettare la massima sicurezza consapevoli però che anche l'utente più esperto commette degli errori. Questo è inevitabile, se si pensa che spesso, nei compiti quotidiani, c'è un solo modo di fare le cose nel modo corretto, ma molti modi di sbagliare. Ed è qui che la partecipazione si rivela l'elemento risolutivo.

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

### Costo mancata formazione sicurezza

Finalmente, grazie ad uno dei decreti attuativi del Job Act il d.lgs 81/2015 lo sappiamo.

Se la violazione si riferisce a meno di cinque lavoratori: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro

Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono

raddoppiati: arresto da quattro a otto mesi o ammenda da 2.630,40 a 11.399,6 euro

Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati:

arresto da sei a dodici mesi o ammenda da 3.945,6 a 17.097,6 euro

Nel calcolo della sanzione massima vi è da dire che utilizzando le procedure di cui al D.lgs 758/94 l'eventuale prescrizione di estingue pagando un quarto del massimo.



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

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

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

**La Cassazione torna sull'abnormità della condotta dell'infortunato. Di Enzo Gonano**

Il preposto di una ditta di costruzioni ha avanzato ricorso in Cassazione contro la decisione del Tribunale che lo aveva condannato per il reato di lesioni personali colpose gravi ai danni di un lavoratore dipendente, caduto al suolo da una scala a pioli, riportando lesioni gravi.

Al preposto il giudice ordinario aveva attribuito sia la colpa generica, che quella specifica per non avere "sovrinteso e vigilato sull'osservanza da parte del lavoratore degli obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione".

Del ricorso, basato sul fatto che la responsabilità dell'infortunio era da addebitarsi in via esclusiva all'infortunato perché "aveva inosservato le norme precauzionali" e quindi "aveva fatto venir meno la propria collaborazione (art. 2087, cc)", la Cassazione Penale, Sez. 4, del 7 settembre 2015, n. 36035, ha deciso l'inammissibilità dello stesso ricorso, precisando, sulla scorta di una serie di proprie precedenti espressioni che "la colpa del lavoratore, eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica

addebitata ai soggetti tenuti a osservarne le disposizioni, non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità, poiché l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento morte o lesioni del lavoratore che ne sia conseguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore fu abnorme, e che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento".

L'abnormità, per la sua stranezza e imprevedibilità si pone al di fuori delle possibilità di controllo dei garanti e non si può in astratto escludere che essa possa riscontrarsi anche in ipotesi nelle quali la condotta del lavoratore rientri nelle mansioni che gli sono proprie, "ove la stessa sia consistita in un'azione radicalmente ed ontologicamente lontana dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro".

Nel caso in questione, conclude la Cassazione, questa ipotesi non ricorre.

La Corte ricorda di aver avuto modo di affermare in diverse circostanze "l'estrema rarità dell'ipotesi in cui possa configurarsi condotta abnorme"... escludendola tutte le volte in cui il lavoratore commetta imprudenza affidandosi a procedura meno sicura, ma apparentemente più rapida o semplice".

**Comunicato stampa a cura di CGIL, CISL, UIL, AFEVA, AIEA, ANMIL**

**AMIANTO.**

Presidio di protesta mercoledì 11 novembre di Cgil Cisl Uil , Afeva\*, Aiea\* e Anmil\* al Ministero del Lavoro davanti alla sede di via Veneto.

Delegazioni di CGIL CISL UIL e delle associazioni vittime dell'amianto manifesteranno il giorno 11.11.2015 con un presidio di protesta al Ministero del Lavoro in Via Veneto per chiedere la modifica del decreto del 4 settembre 2015 del Ministero del Lavoro che determina il risarcimento economico nei confronti delle vittime dell'amianto, malati di mesotelioma.

Il decreto Poletti deve cambiare perché:

1. le risorse messe a disposizione non sono sufficienti e non vengono utilizzate appieno le risorse già disponibili nel Fondo nazionale delle vittime dell'amianto istituito dalla legge 224 del 2007.
2. introduce nei trattamenti risarcitori differenze e disuguaglianze tra le vittime dell'amianto per attività lavorative e i cittadini contaminati ambientalmente.

E' quindi un decreto da cambiare perché crea ingiustizia e disuguaglianza tra i malati di mesotelioma vittime dell'amianto e perché fatto senza aver dato ascolto ai sindacati e alle Associazioni che le vittime dall'amianto rappresentano.

Manifesteremo sotto il Ministero del Lavoro e chiederemo un incontro con il Ministro per cambiare e migliorare il decreto.

Roma , 30 ottobre 2015

Afeva - Associazione Familiari E Vittime dell'Amianto

Aiea - Associazione Italiana Esposti Amianto

Anmil - Associazione Nazionale Mutilati e Inalidi sul Lavoro.

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

[Near miss](#), Di Daniele Ranieri

Near miss, o il quasi incidente, appare a molti come il "quasi gol" delle storiche radiocronache di Niccolò Carosio, prima e indimenticabile voce degli incontri di calcio domenicali. Ma non è così.

Il fatto che l'incidente sia stato sfiorato e che non ci siano state conseguenze, non dovrebbe portare a nessuno a mettersi l'animo in pace, magari dopo una preghiera di ringraziamento. Perché se così venisse fatto, si dovrebbe ammettere che la sicurezza in azienda dipende dal caso. Stavolta è andata bene, forse pure la prossima e l'altra ancora, ma se il vaso di fiori continua a restare in bilico sul balcone, prima o poi cadrà. E prima o poi qualcuno potrà farsi male.

Piuttosto si dovrebbe passare ad analizzare l'accaduto affinché non si ripeta, sia che si tratti di un incidente che comporti un danno serio, sia che, al contrario, comporti un danno lieve. Se poi ci fossimo attardati, o addormentati, su vecchi modi di affrontare il tema della qualità del lavoro e della sicurezza, rammentiamoci che il mancato infortunio ha le stesse caratteristiche e dinamiche dell'infortunio. Si distingue da questi solo, fortunosamente, per il diverso finale.

C'è un altro elemento da tenere presente. La cultura aziendale orienta e condiziona i comportamenti di tutti. Potrebbe quindi accadere che un atteggiamento di superficialità verso questi accadimenti stimoli altrettanta leggerezza da parte dei diversi collaboratori e magari anche l'omessa segnalazione dell'evento. Da qui un'ultima annotazione: segnalare o meno un mancato infortunio non è una libera scelta, ma è un obbligo. Da cosa lo si ricava? Oltretutto dal buon senso dalle norme.

Iniziamo dal lavoratore che viene sfiorato dall'evento avverso. Partiamo dall'art. 20, che riguarda gli obblighi dei lavoratori, cioè delle persone a cui per poco non è accaduto un infortunio.

*I lavoratori devono in particolare: [...] e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità [...], dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;* Passiamo poi all' art.19 del dlgs 81/2008 dove tra gli obblighi del preposto, cioè di colui che è la figura più vicina al lavoratore, viene detto:

*In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono: [...] f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente [...] ogni [...] condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.*

Arriviamo infine ai dirigenti e al datore di lavoro. Partendo da una considerazione. Se l'infortunio invece di essere stato sfiorato fosse avvenuto cosa avrebbe dimostrato? Che c'era un rischio che non era stato valutato sufficientemente e verso il quale non erano state prese le misure necessarie per eliminarlo. Ora che, per caso, l'incidente non è avvenuto la situazione si è modificata? Si direbbe di no. Siamo sempre davanti a un rischio che potenzialmente può ancora, alla prossima occasione meno fortunata, scaricare la propria dannosità.

Questo ragionamento lineare ci ricorda due semplici cose:

1. L'art.28 al comma 2 recita: *"Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione ..., deve ... contenere: a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa"*. Documento che deve essere prodotto dal Datore di lavoro.
2. Il datore di lavoro ha l'obbligo di vigilanza. Infatti l'art.18 al comma 3-bis si dice: *"Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata"*.

Alla segnalazione di un mancato infortunio deve quindi corrispondere una rinnovata valutazione dei rischi, le nuove misure da adottare e infine la riconsiderazione della comprensione e della consapevolezza che tutti i livelli aziendali hanno verso il rispetto delle indicazioni e dei comportamenti atti a evitare che si possa ripetere la stessa situazione di rischio.

Rimane un'ultima cosa. I mancati infortuni o near miss vanno registrati? Non c'è un obbligo formale di farlo, però esiste una esigenza di valutazione che non può prescindere da una loro memorizzazione e analisi; una osservazione istantanea, una indagine superficiale non sono bastanti ai fini di una documentazione dei rischi presenti e delle relative misure da adottare. Anche da questo si capisce a quale cultura aziendale risponde il processo di prevenzione.

## Appuntamenti

**Roma ore 10.00-14.00**

### **CICLO DI SEMINARI: La valutazione dello stress lavoro-correlato**

**5 novembre:** LA VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLO SLC: COSA È E COME SI REALIZZA; LE CRITICITÀ DEL METODO INAIL; ESERCITAZIONI PRATICHE CON COMPILAZIONE DI CHECK LIST PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE.

**12 novembre:** LA VALUTAZIONE APPROFONDATA, DIFFERENZE DI GENERE E CULTURALI: COME SI REALIZZA, IL RUOLO DELLA PERCEZIONE DEI LAVORATORI NELLA VALUTAZIONE DELLO SLC, ESERCITAZIONI PRATICHE CON COMPILAZIONE DI QUESTIONARI PER LA VALUTAZIONE APPROFONDATA.

**19 novembre:** INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO: LE BUONE PRATICHE NELLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO, INTERVENTI ERGONOMICI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E SUGLI AMBIENTI DI LAVORO, LA PARTECIPAZIONE COME BUONA PRATICA E FATTORE DI MIGLIORAMENTO, LA PARTECIPAZIONE È UN BISOGNO DELLE ORGANIZZAZIONI MODERNE, ESERCITAZIONI DI ASCOLTO DEI LAVORATORI.

**Edizioni Palinsesto - Via Dessiè 4**

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

**Rimini 27 novembre 2015 – ore 8.30-13.00**

**“ON THE ROAD”**

### **I RLS di fronte agli infortuni lavorativi alla guida.**

SALA MARVELLI - SEDE PROVINCIA DI RIMINI

Via Dario Campana 64

È stato richiesto l'accreditamento ECM

### **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 chiedere informazioni (senza impegno) all'indirizzo [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com).

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

**Prenota ora un evento da realizzare presso la tua azienda, per formare ed aggiornare i lavoratori, i preposti e i dirigenti.**

Stiamo organizziamo giornate di studio sui seguenti temi:

**New:** [Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori;](#)

[Il benessere organizzativo e la valutazione dello stress lavoro-correlato;](#)

[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.](#)

## OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo: Le criticità della formazione in materia di Salute e sicurezza sul Lavoro sorveglianza pubblica del mercato, lettera della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP).

Milano, 12 ottobre 2015

Il D.Lgs. 81/08 ha definito gli obblighi relativi alla FORMAZIONE in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e gli Accordi della Conferenza Stato Regioni hanno articolato le modalità specifiche per l'attuazione di una formazione efficace.

I primi Accordi, che risalgono al 2006, hanno definito le modalità per la formazione delle figure professionalmente deputate alla gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in azienda (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione – RSPP), mentre gli Accordi Stato-Regioni approvati nel 2011 hanno determinato la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti.

In tutti i casi, proprio per evidenziare l'importanza di una formazione efficace come strumento portante ed insostituibile del sistema di "Prevenzione e Protezione", negli Accordi citati sono state definite anche le metodologie per la erogazione dei diversi percorsi formativi.

In questi anni si è potuto constatare che si sono sviluppate ampie zone di elusione e/o evasione degli obblighi normativi relativi alla formazione, con il frequente ricorso a soluzioni di mera apparenza, il rilascio di attestati formativi di comodo e/o al seguito di procedure meramente burocratiche e prive di contenuti reali, con docenze affidate a formatori non qualificati e la vendita di corsi in "formazione a distanza" privi dei requisiti di legge, spesso anche di contenuti pertinenti, tali da configurare vere fattispecie di truffa ai danni degli utenti.

Tali anomalie hanno potuto svilupparsi proprio a causa della mancanza o della inadeguatezza dei controlli che hanno consentito il dilagare di situazioni illegali.

Il frequente e sistematico ricorso a tali metodi illeciti e inefficaci da parte di Aziende talvolta prive di scrupoli, ma più spesso in buona fede ma raggirate da operatori scorretti, comporta l'ulteriore conseguenza di rendere difficoltoso lo svolgimento delle attività di formazione di qualità da parte degli operatori qualificati, non competitivi in termini di tempi, criteri e modalità di erogazione della formazione stessa.

Inoltre, alcune pratiche difformi dalla normativa come l'acquisizione di crediti formativi attraverso la partecipazione a convegni sono diventate sempre più frequenti fino al punto che, in alcune bozze di revisione degli Accordi sopracitati, tale modalità viene ritenuta accettabile.

Senza dover ribadire per l'ennesima volta che esiste una sostanziale differenza tra "informazione", anche acquisibile partecipando a convegni/seminari, e "formazione" (processo educativo), peraltro ben specificata nello stesso D.Lgs. 81/08, vorremmo ricordare che nella risposta del Governo a una interrogazione parlamentare presentata dall'On. Antonio Boccuzzi nel 2012 viene ribadito che anche l'aggiornamento degli RSPP deve avvenire nel "rispetto di tutti i requisiti previsti ai fini della validità del corso" (registro presenza, verifica apprendimento, equilibri tra lezioni frontali ed esercitazioni in aula, lavori di gruppo, problem solving, ecc.)

Naturalmente appare superfluo ricordare che, nel complesso sistema della gestione della Tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro, l'ulteriore diffusione di tale situazione di sostanziale illegalità comporta conseguenze gravi nell'opera di contenimento dei rischi sul lavoro, tali da vanificare gli sforzi compiuti e il raggiungimento degli obiettivi posti dal T.U. e norme collegate a tutela dei lavoratori stessi.

La CIIP, costituita da Associazioni attive nel promuovere il contrasto agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali ha ritenuto, all'unanimità, di sollecitare le Istituzioni competenti perché si attivino nel rivedere le attuali, inadeguate e carenti procedure di

verifica e controllo sulla qualità ed efficacia della formazione sulla SSL, quale problema prioritario cui destinare risorse adeguate.

Pertanto, CIIP

CHIEDE

che vengano attivati controlli immediati sia nelle fasi di erogazione di percorsi formativi non coerenti con la normativa vigente sia presso le aziende al fine di valutare l'efficacia reale dei percorsi formativi erogati.

CIIP si impegna a collaborare con le istituzioni e gli organismi di controllo anche attraverso la raccolta delle informazioni e dei documenti necessari a poter esercitare una efficace azione di contrasto.

A tale proposito la presente comunicazione viene inviata alla AUSL di Bologna affinché vengano attivati i dovuti controlli anche nell'ambito di manifestazioni fieristiche specializzate quali "Ambiente Lavoro", che si svolge a Bologna dal 14 al 16 ottobre 2015.

Giancarlo Bianchi (Presidente CIIP)



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

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



*In libreria*

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

**[La gestione del fumo di tabacco in azienda](#)**

Manuale informativo per Datori di Lavoro, Medici Competenti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione  
INAIL 2015

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

Maria Ilaria Barra, Francesca Romana Mignacca, Paola Ricciardi

**[AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI](#)**

Lavorare sicuri

INAIL 2015

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

Raffaele Sabatino (a cura di)

**[LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO RUMORE](#)**

INAIL 2015

Da [www.studiozuliani.net](http://www.studiozuliani.net)

**[PdE - Rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente.](#)**

**N.38 Settembre 2015**

Segnaliamo alla lettura:

- Il leader nelle situazioni di emergenza
- Il lavoro in solitudine.



**Collana Ergonomia, salute e sicurezza**

Paolo Gentile

**La fabbrica e l'accademia** - Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

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

Per ordini di acquisto e informazioni

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

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



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