



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.

Presentazione della proposta di legge regionale:

"Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del disagio lavorativo".

Con questo numero 60 della nostra newsletter chiudiamo i primi cinque anni della nostra attività, un'importante obiettivo raggiunto.

A Roma il 1 dicembre 2015 dalle ore 16.30 alle ore 19.30, nella Sala Consiliare di Palazzo Valentini in Via IV Novembre 119/A, verrà presentata la proposta di legge regionale n.297 del 29 ottobre 2015: "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del disagio lavorativo", d'iniziativa del consigliere Eugenio Patané.

La relazione che accompagna la proposta di legge, inizia con un passo del discorso di Adriano Olivetti, che presenta la nuova fabbrica ai lavoratori di Pozzuoli, un frammento che ben descrive come il benessere organizzativo fosse una costante del pensiero del grande imprenditore "La fabbrica fu quindi concepita alla misura dell'uomo perché questi trovasse nel suo ordinato posto di lavoro uno strumento di riscatto e non un congegno di sofferenza".

Numerose e consolidate le evidenze scientifiche che sottolineano la relazione tra il disagio lavorativo nelle sue diverse articolazioni (stress psico sociale, mobbing, burn-out, ecc.) e la comparsa e lo sviluppo di patologie organiche e psichiatriche (insicurezza, depressione, attacchi di panico, insonnia, vuoti di memoria, vertigini disturbati del sonno, pensieri autolesionistici e/o suicidari, alcolismo o abuso di tranquillanti, isolamento sociale e difficoltà a trovare un nuovo inserimento lavorativo, solo per fare alcuni esempi).

Una particolare forma di disagio lavorativo legata alla donna e al suo essere mamma è stata messa in evidenza in un recente articolo comparso su l'Espresso dove si sottolinea come negli ultimi cinque anni in Italia i casi di mobbing da maternità sono aumentati del 30 per cento. Secondo le ultime stime dell'Osservatorio Nazionale Mobbing solo negli ultimi due anni sono state licenziate o costrette a dimettersi 800mila donne. Almeno 350mila sono quelle discriminate per via della maternità o per aver avanzato richieste per conciliare il lavoro con la vita familiare.

Più in generale i lavoratori italiani vittime del mobbing sono circa un milione e mezzo, su 21 milioni di occupati, con una maggiore incidenza al Nord (65 per cento) tra le donne (52 per cento) e nella pubblica amministrazione (70 per cento). Il costo per il datore di lavoro è molto elevato in quanto la produttività di un lavoratore cala del 70%.

Questi solo alcuni dei motivi che rendono urgente una legge per contrastare il disagio lavorativo, cui dichiariamo di voler dare il nostro modesto contributo di conoscenza e diffusione.

I nostri lettori possono approfondire questo argomento consultando il documento integrale che pubblichiamo al [Rep. n. 20156005](#).

Daremo notizie nei prossimi numeri dello sviluppo dell'iniziativa. Grazie a tutti coloro che stanno portando avanti l'iniziativa.



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

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20156001](#)

Interpello n. 8/2015 Applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro in tema di sorveglianza sanitaria e di visita dei luoghi di lavoro da parte del medico competente.

[Rep. n. 20156002](#)

Interpello n. 9/2015 Aggiornamento del formatore-docente ai sensi del decreto interministeriale 6 marzo 2013.

Da www.repertoriosalute.it

[Rep. n. 20156003](#)

Le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro. Vademecum della ASL di Monza.

Da www.lavoripubblici.it

[Rep. n. 20156004](#)

Circolare Vigili del Fuoco 28 ottobre 2015, n. 12580 - D.M. 19 marzo 2015 in materia di strutture sanitarie - Indirizzi applicativi

Da www.rs-ergonomia.com

[Rep. n. 20156005](#)

Presentazione della proposta di legge regionale: "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del disagio lavorativo"



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



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 a www.napofilm.net/. Il sito web di Napo è stato sottoposto a una completa trasformazione. La nuova versione, più accessibile e facile da utilizzare, si presenta in una veste molto accattivante e ha interessanti funzionalità aggiuntive. Ad esempio, è ora disponibile per tablet e dispositivi mobili e rende così possibile consultare per ogni esigenza i materiali relativi a Napo anche quando si è in movimento.

Guardare i filmati senza parole di Napo sulla salute e sicurezza sul lavoro, conoscere l'iniziativa Napo per gli insegnanti o semplicemente avere informazioni sulla storia di Napo o sul consorzio Napo: sul nuovo sito è possibile trovare in maniera semplice e veloce tutto ciò di cui si ha bisogno. Inoltre, in una nuova sezione dedicata alle domande frequenti si possono ottenere risposte ai quesiti relativi ai diritti e alle autorizzazioni o su come usare Napo nel modo migliore.

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, <http://mugliafuria.blogspot.it/>, dprevenzione.wordpress.com, www.iclhub.it, <http://biblus.acca.it/>, www.malattieprofessionali.it, www.epmresearch.org.



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



Approfondendo... sul web

Da www.repertoriosalute.it

L'importanza della formazione per il datore di lavoro. Di Daniele Ranieri

Troppo spesso si guarda alla formazione o come un obbligo a cui sottostare, o a una indicazione esagerata in qualche caso inutile se non vessatoria.

Nel primo caso, che potremmo definire di orizzonte formale, ci si preoccupa di acquisire un "pezzo di carta" che dimostri l'assolvimento dell'obbligo. Nel secondo caso, che potremmo definire di convinta inutilità sostanziale, ci si lamenta cercando di fare lo stretto indispensabile e se possibile anche di meno. In somma di eludere o aggirare, per quello che è possibile, un obbligo avvertito come superfluo.

Con la Sentenza 11 settembre 2015, n. 36882, la Sezione IV Penale della Corte di Cassazione rimette a posto le cose.

Per capire meglio il perché diamo prima una occhiata ai fatti. L'oggetto della sentenza è stato l'infortunio patito da un dipendente dello stabilimento della S.M. s.r.l. ove veniva svolta l'attività di produzione di materiali per l'industria e per l'edilizia mediante macinazione di pietre calcaree.

B.R., in qualità di addetto al controllo, stava lavorando all'impianto di separazione del materiale macinato in relazione al diametro delle particelle, quando ad un certo punto notava un funzionamento anomalo del separatore. L'addetto decideva di verificare se la causa fosse dovuta a un intoppo della tramoggia nella quale il prodotto veniva incanalato per accedere al separatore.

Per compiere questo controllo, si portava su un ballatoio posto sopra il macchinario e salendo a carponi apriva uno sportello sito all'altezza della tramoggia ma, mentre si stava spostando perdeva l'equilibrio e, per non cadere si aggrappava all'elica interna (coclea) che gli prendeva e trascinava il braccio cagionandosi una lesione traumatica e poi l'amputazione dell'arto.

Il giudice ha ravvisato due elementi di colpa:

- non avere formato ed informato i lavoratori; è risultato che la formazione avveniva in modo assai approssimativo, mediante affiancamento dei lavoratori al C.A. ed ai lavoratori più anziani, in assenza di lezioni teoriche o pratiche; e ciò anche con riferimento al macchinario ove si è verificato l'infortunio, essendo stato solo genericamente prescritto, in caso di calo di amperaggio dei separatori, di bloccare il macchinario e chiedere

l'ausilio del C.A., prescrizione generica e di difficile attuazione (il C.A., nonostante la sua ampia disponibilità a dare aiuto ai lavoratori, non poteva essere sempre presente sul luogo di lavoro, tanto più che il macchinario lavorava a ciclo continuo; ed invero, i lavoratori sentiti a dibattimento hanno dato risposte generiche alle domande sulla loro formazione);

- non avere informato i lavoratori in ordine agli specifici rischi dell'ambiente di lavoro, poiché nel documento di valutazione dei rischi, risalente a circa 10 anni prima e privo dei necessari aggiornamenti in relazione alle varie evenienze che potevano verificarsi durante le fasi di lavorazione, mancava ogni indicazione al rischio di contatto con gli organi meccanici in movimento.

Solo in tale contesto si era poi inserito il comportamento gravemente imprudente del lavoratore che, in assenza di istruzioni in ordine alle condotte da tenere ed alle prescrizioni da osservare, ha agito autonomamente per trovare una soluzione, senza peraltro tenere un comportamento che possa essere definito abnorme od imprevedibile e tale da interrompere il nesso causale. Proprio su quest'ultimo punto era ricorso il Datore di lavoro, lamentando l'abnormità del comportamento del lavoratore.

La Cassazione ha respinto il ricorso osservando, con riferimento al caso concreto, come, essendo rimasta provata la mancata formazione del dipendente infortunato, a questi non si può imputare di non essersi attenuto alle specifiche disposizioni cautelari, nello svolgimento del lavoro affidato, mai impartite se non genericamente.

La sentenza ha tenuto presenti diversi precedenti giurisprudenziali che hanno applicato un consolidato principio di diritto affermato peraltro dalla stessa Cassazione (v., in precedenza, tra le tante: Cass. Pen., Sez. 4, n. 36339 del 6/10/2005, P., in CED Cass., n. 232227).

Il D.Lgs.81/08 ha come obiettivo di tutelare il lavoratore anche in ordine ad incidenti che possano derivare da sua negligenza, imprudenza ed imperizia. La responsabilità del datore di lavoro può essere esclusa solo in presenza di un comportamento del lavoratore che presenti i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle precise

direttive organizzative ricevute. Se al contrario tali direttive sono assenti o carenti o non assimilate efficacemente, la responsabilità ricade sul Datore di lavoro.

Quindi la formazione e l'informazione non sono momenti di apprendimento generale e

generico rispetto al concreto processo produttivo e all'ambiente in cui avviene. Al contrario sono elementi fondanti le politiche di prevenzione aziendale.

Da www.repertoriosalute.it

La delega delle funzioni da parte del datore di lavoro. Di Daniele Ranieri

La possibilità data al datore di lavoro di delegare un suo collaboratore nelle attività di salute e sicurezza è regolata dall'art.16 del D.Lgs. n. 81/2008, che prevede appunto una apposita delega di funzioni.

La delega, dice l'articolo 16 è ammessa con questi limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto con data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Inoltre viene specificato che la delega non può riguardare la valutazione dei rischi e la designazione del RSPP.

Un sindacato di base dei vigili del fuoco ha posto al Ministero del lavoro un interpello sul tema dell'obbligo o meno di accettare la delega da parte della persona individuata dal datore di lavoro.

IL 2 novembre il Ministero ha risposto sottolineando che tra le caratteristiche volute dall'art. 16, lett. e), c'è l'accettazione per iscritto della delega stessa il che non può che implicare la possibilità della non accettazione della stessa. Testualmente scrive in risposta a quanto richiesto:

Tra le caratteristiche indicate nell'art. 16, comma 1, il legislatore ha espressamente previsto, alla lettera e) del decreto in parola, che la delega "sia accettata dal delegato per iscritto" elemento che la distingue dal conferimento di incarico, il che implica la possibilità di una non accettazione.

Aggiungendo che:

Perché la delega sia efficace è necessario che abbia tutte le caratteristiche previste dal citato articolo 16, quali la forma scritta, la certezza della data, il possesso da parte del delegato di tutti gli elementi di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura specifica delle funzioni delegate ed infine la possibilità da parte dello stesso delegato di disporre di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni a lui delegate.

Sull'argomento vale la pena di aggiungere che:

la delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità;

la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite;

il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni.

Dall'insieme di questi elementi risulta chiaro che l'istituzione della delega, proprio perché si distingue dal semplice incarico, implica un assegnazione di un ruolo alla persona delegata la quale per questo, deve avere, o essere messo in grado di avere, tutti i requisiti professionali, i poteri organizzativi e di controllo e soprattutto i poteri di autonomia di spesa.



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

Da www.repertoriosalute.it

La polvere di farina: un rischio serio per le attività di pizzeria.

Di Cristiano Ravalli

Prendo spunto da una valutazione dei rischi di una pizzeria in cui mi viene chiesta una collaborazione ai fini di definire alcuni fattori di rischio per la salute.

Soffermandoci sul pizzaiolo.

A parte il microclima che, forse, può raggiungere condizioni di severità ma se non lo si misura con l'indice WBGT (magari sia inverno che in estate ove è possibile che compaiano effetti sulla salute), non si può oggettivarlo con l'odiato (da me) PxD.

A parte il sovraccarico biomeccanico degli arti superiori che se non lo si valuta almeno con uno screening grossolano che tenga conto dei parametri della check-list OCRA, non si può oggettivarlo con l'odiato (da me) PxD.

A parte l'operazione di svuotamento delle ceneri dal forno che espone, sebbene probabilmente a basse dosi, agli IPA in esse contenuti. E non voglio affermare che vi sia un'esposizione a cancerogeni ma sottolineo la necessità di riflettere su questo compito lavorativo ai fini di identificare adeguati D.P.I. (filtrante FFP3) che riducano l'esposizione e magari a bagnarle prima di estrarle in modo da ridurre l'elevata volatilità.

Può sembrare paradossale ma, dal punto di vista normativo, la polvere di farina, a causa del suo elevato potere sensibilizzante ed allergizzante per le vie aeree e congiuntive, si configura come rischio chimico e in questo ambito deve essere valutato, così come le polveri di cuoio o di legno che configurano a maggior titolo un rischio chimico "rilevante" in quanto cancerogene, o le polveri di cotone, di cereali, ecc.

Infatti l'articolo 222 del D.Lgs. 81/08 definisce al comma 1)

"Ai fini del presente capo si intende per: a) agenti chimici: tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o... ecc."

Il comma 3) definisce

"agenti chimici che, pur non essendo classificabili come pericolosi, in base ai numeri 1) e 2), possono comportare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche, chimiche o

tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale."

L'art. 229 del D.Lgs. 81/08 prevede che:

"Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 224, comma 2, sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 i lavoratori esposti agli agenti chimici pericolosi per la salute che rispondono ai criteri per la classificazione come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, corrosivi, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni di categoria 3."

La polvere di farina è un prodotto naturale, altamente sensibilizzante, per la quale esiste un valore limite professionale: 0,5 mg/mc.

La polvere di farina è altamente sensibilizzante: dati della letteratura scientifica indicano una percentuale di 30% dei soggetti che lavorano nel campo della panificazione che si sensibilizzano nel tempo ed una percentuale inferiore (10-15%) diventano poi veri e propri allergici.

L'art. 224, al comma 2 chiede di stabilire, ai fini anche della sorveglianza sanitaria, se si tratta di un rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute. La polvere di farina, potente allergizzante, non può essere definito irrilevante per la salute a causa proprio dell'elevato potere sensibilizzante. Il rischio di sensibilizzazione non è un rischio lineare (dose-effetto), non è quindi proporzionale alla dose, fermo restando che si deve rimanere nei limiti indicati dal TLV.

Pur non essendoci quindi una dose soglia che possa definire irrilevante il rischio esso è direttamente proporzionale all'entità dell'esposizione. Maggiore è l'esposizione maggiore è la probabilità nel tempo di sensibilizzarsi.

Pertanto l'opzione di escludere il lavoratore dalla sorveglianza sanitaria sulla base del fatto che produce solo tot pizze non può essere applicata.

L'alternativa è effettuare un monitoraggio ambientale personale e verificare l'entità dell'esposizione. Ad esempio si può concludere che se l'entità dell'esposizione è molto al di sotto del TLV (1/10 ?), si potrà definire il rischio irrilevante per la salute e quindi escluderlo dalla sorveglianza sanitaria.



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

Da www.quotidianosicurezza.it
[Eu-Osha, chiusa campagna stress, ora Ambienti lavoro sani e sicuri per tutte le età.](#) Di Corrado De Paolis

Si è conclusa a Bilbao nell'abituale summit di due giorni la campagna Eu-Osha Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015 – Insieme per la prevenzione dello stress lavoro correlato. Dalla prossima primavera verrà lanciata la nuova iniziativa biennale, che questa volta sarà dedicata alla salute e alla sicurezza sul lavoro a tutte le età.

La due giorni di Bilbao, ha coinvolto delegati e partner provenienti da tutta Europa. È stato il momento finale nel quale Eu-Osha ha richiamato e commentato i passaggi percorsi in questi due anni nella Campagna di

Da www.rassegna.it
[I medici italiani lavorano troppo: ce lo dice l'Europa](#)

Dal 25 novembre l'Italia dovrà adeguarsi alla normativa europea sull'orario di lavoro, ma il governo sta pensando a una proroga. Contrari i sindacati. Cozza (Fp Cgil): "Chi accetterebbe di farsi curare da un medico stanco?"

Ce lo chiede l'Europa. Basta turni stressanti per i medici italiani. E chissà se questa volta il "mantra", spesso ripetuto su temi assai meno importanti, spingerà il governo ad agire di conseguenza. Dal 25 novembre, infatti, anche l'Italia dovrà rispettare la normativa europea in tema di orario di lavoro in sanità. Per quella data scatterà l'abrogazione della vigente normativa nazionale con la quale si disapplicavano nella sanità alcune disposizioni europee sull'orario di lavoro.

E così da quella data la durata media dell'orario di lavoro non potrà in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario; inoltre, è previsto il diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il punto, però, fa notare la Fp Cgil, che questo cambiamento renderebbe necessari almeno 5.000 camici bianchi in più. E qui, la questione si aggiunge all'altra, annosa, dei progressivi tagli che, Renzi non escluso, da tempo stanno impoverendo la sanità italiana.

Molto "precise" anche le sanzioni stabilite dall'Europa: in caso di mancato rispetto le direzioni territoriali del lavoro potranno sanzionare economicamente chi ha disposto la violazione. In caso di violazione delle 48 ore medie settimanali si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 10.000 euro. In caso di violazione delle 11 ore di riposo giornaliera la sanzione va da 100 a 3.000 euro.

Le due nuove regole, sottolinea la Fp-Cgil Medici, servono a garantire la sicurezza delle cure e a ridurre il rischio clinico. A fronte del

sensibilizzazione sul tema stress sul lavoro, le sue motivazioni e i risultati.

"Lo stress sul lavoro è il secondo problema di salute più frequente legato all'attività lavorativa in Europa. È responsabile di quasi la metà di tutti i giorni lavorativi persi, con un costo per l'economia europea di 136 miliardi di euro ogni anno a causa della perdita di produttività, comprese le assenze per malattia".

Stress, rischi psicosociali, violenza da parte di terzi, mobbing, questi sono stati gli obiettivi dell'iniziativa, che in particolare ha voluto sottolineare un concetto determinante: lo stress sul lavoro deve essere trattato alla stregua di ogni altro rischio professionale presente e possibile. ...

blocco del turn over in sanità, però, come detto, "negli ospedali potrebbero non esserci medici e infermieri sufficienti a poter rispettare le due regole, nonostante l'attuazione di processi di riorganizzazione, con il rischio di minori prestazioni per i cittadini. Maggiormente a rischio sono le Regioni in piano di rientro dal disavanzo della spesa sanitaria (Piemonte, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Calabria e Sicilia)". Secondo stime del sindacato, mancherebbero circa 5 mila medici per poter rispettare le normative europee, anche a fronte dei possibili miglioramenti organizzativi. Nelle aziende sanitarie in queste settimane c'è uno "stato di allerta", afferma il sindacato: "Il maggiore allarme è per i piccoli ospedali, le strutture sanitarie territoriali h24, le attività ambulatoriali ospedaliere e i day hospital. Maggiormente colpiti potranno essere l'attività chirurgica (comprensiva dei servizi di anestesia) e i servizi di emodinamica".

Secondo alcune fonti, il governo starebbe pensando a una proroga, che però non trova il consenso dei sindacati. Gli stessi sindacati sono stati convocati oggi (10/11) all'Aran per fare il punto della situazione. La posizione è chiara: le sigle dei medici bocciano la previsione di un possibile decreto unilaterale, da parte del ministero della Pubblica amministrazione di concerto con il ministero del Lavoro, per la determinazione di deroghe alla normativa Ue. **I riposi in sanità "sono fondamentali – spiega Massimo Cozza della Fp-Cgil Medici –. Chi si farebbe operare da un chirurgo stanco"?** Ora, commenta, "invece di deroghe unilaterali, si affronti la questione investendo le necessarie risorse nella legge di stabilità e aprendo le trattative per il rinnovo del contratto 2015-2018". Considerando anche il gran numero di precari che lavorano nella sanità e che aspettano di essere regolarizzati. Potrebbe essere la volta buona: ce lo chiede l'Europa.

Da www.vegaengineering.com
CASSAZIONE PENALE - INVESTIMENTO DI UN PEDONE NEL PIAZZALE DI CARICO E SCARICO. RISCHIO PREVISTO NEL DVR MA NESSUNA ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVENTIVE.

Al datore non basta prevedere il rischio nel DVR per escludere sue responsabilità. E' necessario infatti che il datore di lavoro predisponga le necessarie misure di prevenzione e protezione per neutralizzarlo.

Deve affermarsi la responsabilità penale per la morte da investimento di un pedone di chi, pur consapevole di tale pericolo esistente nel piazzale aziendale tanto da averlo inserito nel documento di valutazione dei rischi, in violazione della normativa prevenzionistica non si sia attivato per predisporre una segnaletica orizzontale ed una cartellonistica che indicasse

Da www.studiocassone.it
Licenziamento illegittimo se le assenze del lavoratore sono dovute a malattia professionale.

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 22823 del 9 novembre, ha respinto il ricorso proposto da una società datrice che si era vista condannare cumulativamente al risarcimento danni e al pagamento di 15 mensilità dell'ultima retribuzione in favore di un lavoratore illegittimamente licenziato che aveva rinunciato alla reintegra.

Il caso di specie riguardava un lavoratore che, a seguito di una lunga assenza, veniva licenziato per superamento del periodo di comporto. Ma tali assenze erano determinate da una patologia oculistica di natura professionale, confermata in altro giudizio passato in giudicato.

Ebbene, ricalcolato il periodo di comporto, escludendo i giorni di assenza per malattia professionale, risultava che non veniva superato il periodo di comporto di 12 mesi necessario per fondare il licenziamento. Da ciò, l'illegittimità del licenziamento.

Il principio, ormai noto ma ribadito dalla Suprema Corte è quello per cui se le assenze che giustificano il provvedimento disciplinare sono riconducibili a patologie di natura professionale, queste non possono essere computate ai fini del licenziamento.

Secondo gli Ermellini, quindi, la Corte d'Appello ha correttamente accertato il mancato

con chiarezza i passaggi per i pedoni a distanza di sicurezza dal traffico veicolare; né si sia attivato per controllare il rispetto delle misure di prevenzione e quindi la sicurezza delle manovre.

Con la sentenza 9 novembre 2015, n. 44793, la Sezione IV Penale della Corte di Cassazione si sofferma su un tema di particolare interesse nella giurisprudenza di legittimità vertente sulla individuazione dell'obbligo, gravante su chi riveste una posizione di garanzia (nel caso specifico il delegato all'attuazione delle misure di prevenzione), di dare attuazione a quelle misure di prevenzione previste nel DVR, documento di valutazione dei rischi.

Non basta, quindi, per la Cassazione prevedere il rischio, ma occorre ovviamente attuare quelle misure preventive finalizzate a eliminarlo o ridurlo.

superamento del periodo di computa attenendosi agli elementi d'indagine.

I giudici si sono pure pronunciati sul tema della compatibilità tra la condanna al pagamento delle 15 mensilità, in sostituzione della reintegra richiesta dal lavoratore e quella al risarcimento del danno nella misura della retribuzione globale di fatto dovuta dal licenziamento fino al deposito del ricorso d'appello.

Ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, infatti, "il diritto al risarcimento del danno conseguente al licenziamento dichiarato invalido o inefficace, decorrente dal licenziamento all'effettiva reintegra, è fatto espressamente salvo dal successivo quinto comma che contempla la facoltà per il lavoratore di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto". Si tratta, pertanto, di due condanne risarcitorie basate su titoli autonomi.

A tal fine, inoltre, è assolutamente irrilevante la percezione, da parte del lavoratore, di una rendita erogatagli dall'Inail. La Corte ha ribadito come l'erogazione di una tale rendita per inabilità assolve una funzione di natura assistenziale che è diversa da quella ristoratrice perseguita dal risarcimento del danno previsto dal suddetto art. 18 in conseguenza dell'accertata illegittimità del licenziamento.

Anche sotto tale profilo, dunque, le doglianze della società ricorrente non sono state accolte.

ABOLITO OBBLIGO TENUTA REGISTRO INFORTUNI

Con l'entrata in vigore del D.Lgs.151/15 (decreto "semplificazione") dal 23 Dicembre 2015 è abrogato l'obbligo per le aziende di tenuta del Registro Infortuni. Rimangono invariati gli obblighi relativi alla denuncia di infortuni e malattie professionali.

Il datore di lavoro, accedendo alla pagina personale "[My INAIL](#)" del portale [Inail](#), provvederà a inoltrare la denuncia, non avendo l'obbligo di aggiornare, duplicando quanto già trasmesso all'ente assicurativo nazionale per gli infortuni sul lavoro.

Sarà sufficiente accedere alla sezione "Denunce" e selezionare la voce "Denuncia/Comunicazione di infortunio" e compilare la nuova denuncia.

Da mugliafuria.blogspot.it

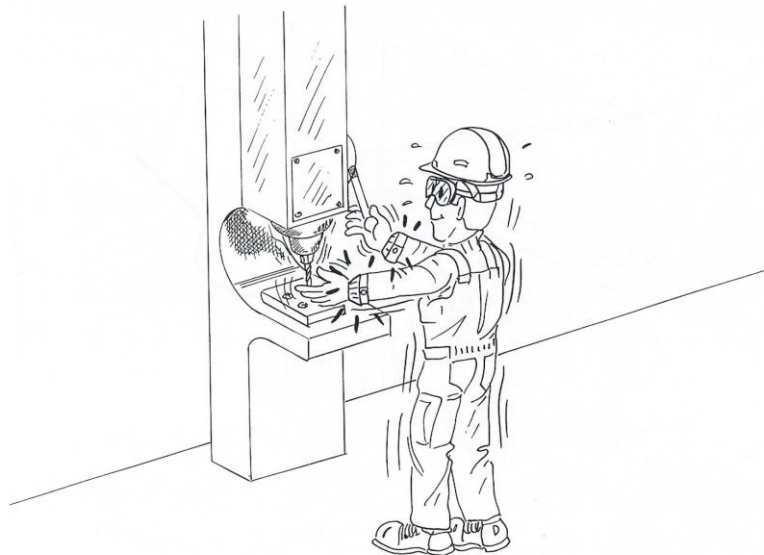
[Protezione attrezzature](#)



ATTENTO ...



... INFATTI!



COSI' VA MEGLIO!



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

Da www.quotidianosicurezza.it

La Cassazione sulla responsabilità per omessa applicazione del Dvr. Di Enzo Gonano

La Corte di Appello di Milano ha confermato la condanna, per il delitto di cui all'art. 589 c.p., per omicidio colposo in danno di un dipendente dell'azienda, il responsabile per la sicurezza in quanto aveva "contribuito a cagionare" l'investimento di un pedone mentre si trovava sul piazzale di carico e scarico dell'azienda.

In particolare il responsabile della sicurezza non aver provveduto a predisporre nel piazzale, passaggi di larghezza sufficiente e delimitati da strisce al fine di permettere il transito dei pedoni senza incorrere nello specifico rischio di investimento, pur avendo redatto il documento di valutazione dei rischi con l'evidenziazione del rischio specifico di investimento.

La mancata adozione delle misure erano ancor più necessarie, si legge nel dispositivo della Corte d'Appello, tenuto conto che, nelle operazioni di carico e scarico erano impegnate anche aziende sub appaltatrici che non avevano alcuna conoscenza dei rischi connessi alla circolazione nel piazzale.

Contro la sentenza l'imputato ha proposto ricorso per Cassazione, lamentando "la erronea applicazione della legge da parte del giudice di merito che non aveva rilevato, fra l'altro, che "la causa assorbente dell'incidente andava identificata nella condotta gravemente negligente del conducente dell'autoarticolato, il quale: 1) aveva effettuato una retromarcia in spregio alle specifiche cautele previste dalle norme sulla circolazione stradale", 2) non aveva valutato che la persona investita non era un pedone, ma un autista appena sceso dal suo mezzo e che si trovava vicino ad esso".

La Cassazione Penale, Sez. 4, 09 novembre 2015, n. 44793 ha rigettato il ricorso.

Richiamata la precedente giurisprudenza, ritiene che "in materia di prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro, il soggetto beneficiario della tutela è anche il terzo estraneo all'organizzazione dei lavori, sicché dell'infortunio che sia occorso all' "extraneus" risponde il garante della sicurezza, sempre che l'infortunio rientri nell'area di rischio definita dalla regola cautelare violata e che il terzo non abbia posto in essere un comportamento di volontaria esposizione a pericolo".

Ribadisce la Cassazione "che ai fini dell'affermazione della responsabilità per colpa del datore di lavoro è necessaria non solo la violazione di una norma cautelare ma anche la constatazione che il rischio che la cautela intende presidiare si sia concretizzato nell'evento. Tale rischio può anche consistere nella negligenza altrui quando, come nel fatto oggetto di ricorso, le misure di sicurezza siano preordinate proprio ad evitare incidenti per la disattenzione dei conducenti di mezzi, dei pedoni o di entrambi".

L'imputato, in quanto responsabile per la sicurezza e delegato dal datore di lavoro per l'attuazione delle misure di prevenzione, pur essendo consapevole del pericolo di "investimento" nel piazzale aziendale, tanto da averlo inserito nel documento di valutazione dei rischi* a) non si è attivato per predisporre una segnaletica orizzontale ed una cartellonistica che indicasse con chiarezza i passaggi per i pedoni, a distanza di sicurezza dal traffico veicolare; b) non si è attivato per controllare il rispetto delle misure di prevenzione e quindi la sicurezza delle manovre.

"È di tutta evidenza, chiude la Cassazione, che la regolazione ed il controllo del traffico veicolare e pedonale, a fronte della commistione senza regole nel piazzale tra pedoni e mezzi in movimento, avrebbe evitato l'evento".



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

Appuntamenti

Milano, 3 Dicembre 2015 – ore 8.15-14.15

ECM “LE FIBRE ARTIFICIALI VETROSE”

Linee Guida della Conferenza Stato Regioni sui rischi e le misure di prevenzione per la tutela della salute

CONVEGNO NAZIONALE GRATUITO A PRESCRIZIONE OBBLIGATORIA (5 CREDITI ECM)

Organizzato da Assoprev, in collaborazione con Labor Medical, StrategicAdvice, con il Patrocinio di F.I.V.R.A.

Hotel NH Milano Touring, Via Ugo Tarchetti 2

Pontedera 3 Dicembre 2015 - Ore 8,30-16,30

Tempi di lavoro e tempi di vita: Quali rischi per i lavoratori?

Auditorium Museo Piaggio Viale Rinaldo Piaggio, 7

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.

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 organizzando 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.](#)



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: **QUALE "SESTANTE" PER FARE IL PUNTO SU SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI VITA E DI LAVORO ?** L'editoriale di Gino Rubini su [newsletter diario prevenzione, 12 novembre 2015- vol.n° 113](#).

A 20 anni dall'adozione del d.lgs 626/94 diverse Associazioni di Operatori e Centri Studi si sono impegnati per fare il punto sui risultati e sui cambiamenti indotti dalle norme di emanazione europea nel nostro paese.

Sono operazioni culturali e per la conoscenza di rilevante utilità che vanno a loro volta valutate per quanto sono riuscite a mettere in luce e per quanto non sono state in grado di approfondire.

Ne esaminiamo due in particolare. La prima si è celebrata venerdì 29 maggio 2015 a Modena promossa dal Dipartimento Economia della Università di Modena e dalla Fondazione Marco Biagi che recava il titolo "Vent'anni dopo il d.lgs 626/1994: le innovazioni e gli effetti empirici sulla prevenzione del rischio negli ambienti di lavoro", la seconda si è celebrata a Milano il 27 ottobre 2015, promossa dalla Associazione Italiana di Epidemiologia, dalla Società nazionale degli Operatori della Prevenzione, dalla Consulta Interassociativa per la Prevenzione. Questa seconda iniziativa recava il titolo " A 20 anni dal dlgs 626.94 : quali risultati possiamo valutare ? "

La prima iniziativa svolta a Modena ha avuto come protagonisti alcune imprese eccellenti e la loro dirigenza tecnica (RSPP) che hanno svolto un'analisi sulle innovazioni indotte dalle norme in materia di SSL e hanno presentato le soluzioni gestionali per conciliare l'adempimento di quanto previsto dalle norme con la sostenibilità economica nella gestione aziendale.

In questa kermesse hanno prevalso i punti di vista empirici delle imprese che hanno formalizzato le loro esperienze e il ruolo guida positivo della Scuola di Prevenzione e Sicurezza istituita presso la Fondazione Marco Biagi. L'impostazione del Convegno ha visto da una parte Relazioni scientifiche dei docenti universitari, dall'altra i report delle esperienze da parte del management aziendale. Il livello di elaborazione di buona qualità tuttavia non poteva essere considerato rappresentativo dell'insieme delle filiere produttive locali. In questo Convegno è stata rappresentata la faccia buona e pulita del sistema delle imprese mentre è rimasto in ombra la condizione di lavoro e di gestione della sicurezza delle imprese minori, di quelle realtà che sono fuori dai circuiti virtuosi della relazione tra Università e territorio, tra S.P.E.S e management aziendale. In ogni caso va sottolineata la qualità delle elaborazioni delle imprese e il ruolo positivo di formazione e indirizzo che l'Università svolge con la formazione specialistica del management aziendale dedicato alla gestione della sicurezza.

La seconda iniziativa che si è svolta a Milano ha avuto come epicentro il ruolo degli Operatori della Prevenzione che si sono interrogati sulle trasformazioni del proprio lavoro che sono avvenute in questi vent'anni e sul come fare fronte alle innovazioni e ai cambiamenti del lavoro e dei profili di rischio presenti nei contesti lavorativi di oggi. In questo Convegno diversi operatori e medici dirigenti di Servizi SPISAL hanno ricostruito le trasformazioni indotte dal D.lgs 626 nella operatività Servizi con una tensione verso la ridefinizione di modalità operative efficaci ed utili rispetto ai rischi del lavoro di oggi.

A distanza di pochi mesi abbiamo avuto occasione di assistere a due eventi nei quali due gruppi di soggetti diversi hanno cercato di fare il punto, dopo anni di applicazione del metodo di autovalutazione dei rischi da parte delle imprese (DVR e altri strumenti di certificazione) sullo stato dell'arte. Questi approfondimenti molto utili non sono apparsi esaurienti. Da una parte nel primo Convegno di Modena ha prevalso il punto di vista delle imprese e dei sistemi di consulenza dall'altra nel Convegno di Milano ha prevalso il punto di vista dei Servizi di vigilanza pubblici che stanno vivendo peraltro crescenti difficoltà in ragione dell'incertezza del loro futuro. Molti sono gli spunti importanti di questo Convegno di Milano per operare in saggezza una "riorganizzazione" dei Servizi delle ASL senza tornare ad una impostazione burocratico centralista posta in capo al Ministero del Lavoro come vuole il governo.

Quale "sestante" per fare il punto sui temi per rilanciare e ridare vitalità alla prevenzione ? Senz'altro occorre che vi sia un'aggiornata ricerca sulle condizioni materiali di lavoro oggi. Occorre ripristinare il "vecchio" sestante della ricerca che faccia riemergere la soggettività dei lavoratori e il loro punto di vista sui problemi del lavoro, su come percepiscono la propria condizione di vita nel lavoro, sui rischi derivanti dalle pressioni quotidiane che subiscono in ragione della perdita di potere e di parola nei luoghi di lavoro. E' cresciuta in questi anni la competenza tecnica di molte aziende per gestire "la sicurezza" in forma inversamente proporzionale alla possibilità dei lavoratori di esprimere il proprio punto di vista sulle condizioni che vivono nel lavoro... Le attuali norme del diritto del lavoro (Jobs Act, per intenderci) non facilitano di certo la partecipazione attiva dei lavoratori...

Va riconosciuto il merito e la ricchezza di professionalità dei soggetti che hanno animato i due Convegni come va riconosciuta con preoccupazione l'assenza e il silenzio dei soggetti che si intendono tutelare, i lavoratori. Sono soltanto loro che possono riprendere nelle mani il sestante per indicare le vie per fare prevenzione.



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



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

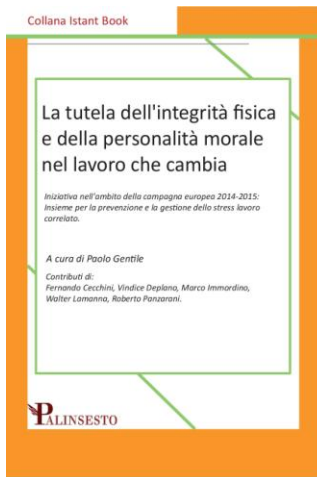


Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)



In Libreria

Da www.repertoriosalute.it



Presentiamo un nuovo libro, a cura di Paolo Gentile, che raccoglie gli interventi al seminario sul tema dei rischi psico-sociali.

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

Con contributi di Fernando Cecchini, Vindice Deplano, Marco Immordino, Walter Lamanna, Roberto Panzarani.

Il motore della società industriale è stata la lunga marcia dei lavoratori verso l'emancipazione dai bisogni, conquista dopo conquista, una marcia passata attraverso errori e sconfitte. La conquista del diritto a soddisfare i bisogni di sopravvivenza e di sicurezza, il diritto ad una vita dignitosa per se e la propria famiglia, il diritto al riconoscimento del proprio ruolo nella costruzione del bene comune.

L'anelito alla libertà, coniugata attraverso la partecipazione alle scelte e alle decisioni che incidono sul proprio destino ha avuto come motore il bisogno di emancipazione dei lavoratori, emancipazione dai bisogni.

Quando ho suggerito La tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro

che cambia come titolo per un seminario ho pensato che occorresse sottolineare due elementi:

- come tra i rischi che siamo chiamati a valutare, quando compiliamo i Documenti di Valutazione dei Rischi, c'è la tutela della personalità e della dignità del lavoratore, un rischio al pari degli altri, come l'esposizione ad agenti fisici, piuttosto che a sostanze chimiche nocive, od altri più facilmente percepibili;
- questo rischio va considerato tenendo conto che le forme di lavoro che valutiamo sono molto diverse da quelle che siamo abituati ad immaginare, occorre valutarlo in funzione del lavoro che cambia, che è profondamente cambiato alla luce delle innovazioni tecnologiche (internet in mobilità, il web 2.0, i social media) e della globalizzazione.

Non a caso nelle forme di lavoro moderno tra i rischi emergenti appaiono assumere sempre più importanza i rischi psico-sociali. Un titolo quindi modernissimo. Eppure altro non è che l'art. 2087 del nostro Codice Civile, approvato il 16 marzo 1942, in pieno conflitto mondiale, il quale afferma

l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Iniziativa nell'ambito della campagna europea 2014-2015: Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato.

Volume e-book: 4,50 €

Per acquisti on line:

<http://www.edizioniipalinsesto.it/>



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



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



Paolo Gentile (a cura di)

La tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro che cambia.

Iniziativa nell'ambito della campagna europea 2014-2015: Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato.

con contributi di: Fernando Cecchini, Vindice Deplano, Marco Immordino, Walter Lamanna, Roberto Panzarani.

Volume ebook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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