



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.



Al n. di repertorio 20166106 pubblichiamo

due documenti di Gianni Alioti, responsabile Ambiente-Salute e Sicurezza della Fim-Cisl nazionale, dedicati al tecno-stress un problema molto legato alle nuove forme di lavoro, ma di cui ancora stentiamo ad accorgersi.

Dobbiamo riflettere sui profondi cambiamenti che sono avvenuti nelle forme di lavoro in questi ultimi decenni e che stanno tuttora cambiando il nostro modo di percepire cosa sia il lavoro; dobbiamo riflettere su come tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nelle nuove forme di lavoro.

Tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori significa non solo tutelarne l'integrità fisica, da eventuali infortuni o dalla possibilità di contrarre malattie professionali, ma significa anche il rispetto della personalità morale, della dignità, della libertà. Significa il rispetto dell'art. 2087 del nostro codice civile, dell'art. 41 della nostra costituzione, declinati nelle nuove forme di lavoro.

Quello del tecno-stress è un problema generalmente assente da tutti gli strumenti utilizzati per la valutazione dello stress lavoro-correlato. Eppure sempre più lavoratori sono indotti a restare connessi oltre il proprio orario di lavoro, una connessione che spesso diventa invasiva, che non è né regolamentata (non tutto si può regolamentare), né gestita.

Occorre prendere coscienza di come l'uso distorto di tecnologie fantastiche che potrebbero aumentare gli spazi di libertà di ciascun individuo, permettere di liberare i lavoratori da antiche servitù, dai ritmi di vita scanditi dalla fabbrica, rischia di regalarci nuove invisibili catene.

Occorre parlarne, e queste pagine sono a disposizione, raccontarci le esperienze legate all'utilizzo lavorativo di queste nuove tecnologie, sia delle esperienze negative che di quelle positive, trovare soluzioni ai problemi, indicare il corretto utilizzo che permetta di aumentare l'efficienza del proprio lavoro, e contemporaneamente di liberare spazi di libertà per i lavoratori.

Dobbiamo avere un modello che ci permetta di costruire i nuovi rapporti sociali in un mondo del lavoro che sta cambiando paradigma, un utopia da realizzare, essere capaci di indicare un senso e una direzione allo sviluppo, evitare che il lavoro di domani sia solo il risultato delle innovazioni che si producono oggi nei laboratori di ricerca, senza che i lavoratori possano partecipare alla sua costruzione.

BUON ANNO

Da www.studiozuliani.net

[Rep. n. 20166101](#)

PdE - Rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente. Anno 11, numero 39 Dicembre 2015

Da www.inail.it

[Rep. n. 20166102](#)

Accordo-quadro di collaborazione Inail/Ministero della Salute/Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome.

Da www.garanteprivacy.it

[Rep. n. 20166103](#)

Il Responsabile della protezione dei dati personali - Scheda informativa.

Da www.rs-ergonomia.com

[Rep. n. 20166104](#)

Osservazioni in merito alla risposta relativa all'interpello n. 10/2015 Applicazione del DPR 177/2011 – ambienti sospetti di inquinamento o confinati – al D.Lgs. 272/1999 (Associazione Ambiente e Lavoro e Società Nazionale Operatori della Prevenzione).

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20166105](#)

Interpello n.10/2015 Applicazione del DPR 177/2011 - ambienti sospetti di inquinamento o confinati - al d.lgs. n. 272/1999

Da www.rs-ergonomia.com

[Rep. n. 20166106A](#)

La nuova rivoluzione delle macchine, tecno-stress e dintorni... di Gianni Alioti.

[Rep. n. 20166106B](#)

Tecnostress: il punto di vista del sindacato di Gianni Alioti



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



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



Approfondendo... sul web

Da www.reperoriosalute.it

Rapporti DdL-Rls: diverse criticità

Ripetiamo di frequente che non c'è una efficace prevenzione se non vengono coinvolti tutti gli attori aziendali. Qualcuno ha scritto di recente che, per fare un esempio, la riunione periodica dovrebbe trasformarsi, se non lo è già, da rito, a volte anche veloce e burocratico, a lavoro di squadra. Dovrebbe rappresentare cioè il punto di arrivo e insieme quello di ripartenza di un lavoro comune e non un momento impiegato in validazioni, contestazioni, conflitti e reprimende.

Perché questo avvenga è necessario un lavoro preparatorio che comprende due aspetti: uno di tipo culturale e l'altro di tipo organizzativo: entrambi uniti da due criteri caratterizzanti: la chiarezza e la condivisione.

L'aspetto culturale deve far convergere le diverse parti sulla risposta al quesito: cosa intendiamo per prevenzione in azienda? Non tanto per impegnarsi in una discussione sul comune obiettivo, perché questi è chiaramente scritto nell'art.2 del D.Lgs.81/08 alla lettera o)

"salute: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità, quanto sulla progettazione concreta del percorso, dei criteri, delle misure, per realizzare l'obiettivo."

Stabilito che il punto comune è il perseguimento del benessere del lavoratore e non solo la sua salvaguardia da possibili infortuni, si tratta di intendersi su come procedere. Qui conta molto l'orizzonte culturale. Se s'intende perseguirlo preoccupandosi soprattutto di avere le "carte" in regola davanti a possibili contestazioni o ispezioni oppure se si vuole "disegnare" o ridisegnare l'organizzazione aziendale, quindi i processi produttivi, i ruoli, i compiti, le mansioni, le relazioni interne in modo che tutti, dal dirigente all'ultimo lavoratore, siano quotidianamente coinvolti nel miglioramento interno.

È apparso recentemente, nell'ambito di un seminario della struttura regionale dell'Emilia Romagna, dedicata al sostegno ai componenti della riunione periodica, una serie di difficoltà che le diverse figure, ma principalmente gli Rls rimarcano.

Alcune di queste riguardano la resistenza attiva o più spesso passiva ("il muro di gomma") da parte di Datori di lavoro dei suoi coadiutori o dei dirigenti alla piena e consapevole (nel senso di documentata) partecipazione dei Rls.

Spesso non sono chiare le conseguenze di un tale atteggiamento "resistenziale". Intanto l'automatica scelta di una relazione conflittuale e non collaborativa da parte dei Rls, delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori. L'affermazione di un clima rivendicativo piuttosto che collaborativo; quindi la burocratizzazione di ogni passaggio successivo. La stessa struttura della Regione consiglia a quel punto di predisporre verbali dove annotare quando e con quale modalità si è svolta la riunione periodica, la richiesta di ricevere il Dvr, la disponibilità (a vederlo? A consultarlo? dove? Per quanto tempo? Con quali altre modalità o restrizioni?), e tutte le obiezioni e le manchevolezze presenti. Inizia così un braccio di ferro che può portare il Rls a decidere di non firmare il Dvr. Offre un alibi per i Rls che vogliono pignolamente centrare la propria attenzione su ogni aspetto per poi raccogliere materiale da esporre ai Servizi territoriali delle Asl. A volte la spirale continua con pressioni da parte della dirigenza sul Rls che vede sfuggire al proprio controllo.

Insomma un modo per trasformare un momento di miglioramento in un contrasto di cui spesso non si sente il bisogno e che apporta solo problemi alla necessaria fluidità nella quotidiana vita aziendale.

Ecco l'elenco di difficoltà raccolte tra le aziende e i Rls dai Servizi ispettivi delle Asl emiliane:

- nomina del RLS da parte del Datore di lavoro quando vede che i lavoratori ritardano l'individuazione di questa figura o per spingere all'elezione di una persona ritenuta "gradita", magari nel timore di incappare, poi, in sanzioni (che non ci sono in realtà);
- mancato riconoscimento del ruolo del RLS;
- confusione sui compiti RLS/OOSS;
- richieste di firme di DVR per la certificazione e l'approvazione del contenuto e non per la certificazione della data certa;
- mancata consultazione preventiva e tempestiva su quanto previsto dall' art. 18, comma 1, lettera s, D. Lgs 81/08 e s.m.i.;
- non accesso alle informazioni, documentazione, ecc.;
- mancata consegna del DVR e/o DUVRI su richiesta;
- mancato invio alla formazione obbligatoria di base e di aggiornamento;

- mancate risposte alle segnalazioni;
- non consegna dei protocolli di sorveglianza sanitaria;
- non accesso ai registri infortuni e malattie professionali (ora potrebbe diventare mancata relazione nell'ambito della riunione periodica);
- mancata convocazione della riunione periodica o partecipazione in assenza delle figure previste;
- divieto di relazionarsi con il Medico Competente;
- divieto di relazionarsi con i Lavoratori;
- divieto di visitare i luoghi di lavoro;
- "pressioni" durante lo svolgimento dell'incarico.

Ricordo che l'Organismo Paritetico per sua natura e per precise indicazioni normative nell'art.51 è prima istanza di riferimento per le controversie aziendali e che ha tra i suoi compiti ha, preventivamente, il sostegno alle aziende, agli Rls e ai lavoratori per il raggiungimento degli scopi previsti.

Da www.quotidianosicurezza.it

Ambiente salubre anche nei rapporti di collaborazione (medici ambulatoriali). Di

Enzo Gonano

Creare e mantenere l'ambiente salubre è obbligatorio anche nei confronti del collaboratore coordinato che per l'esecuzione del contratto debba operare all'interno dell'impresa. Così la sentenza n. 24538 della Cassazione civile, Sez. Lav. del 02 dicembre 2015.

Il ricorso alla Cassazione era stato presentato da un medico in quanto costretto, fra l'altro, a operare in condizioni di notevole disagio ambientale e organizzativo.

Sulla questione della garanzia delle condizioni di sicurezza dell'ambiente di lavoro posta a carico dell'imprenditore, la Corte, sul piano generale, puntualizza che "è vero che questa Corte ha in più occasioni affermato che l'art. 2087 c.c. ("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...") riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato".

Ma la predisposizione di un ambiente salubre ed esente da rischi costituisce a carico dell'imprenditore un obbligo anche nei confronti del collaboratore coordinato che per l'esecuzione del contratto debba operare all'interno dell'impresa.

Dall'obbligo "deriva una responsabilità di natura contrattuale e una possibile responsabilità penale", considerato che l'art. 66, c. 4 del DLgs 276/03 prevede che al lavoratore a progetto si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al DLgs 626/94 "quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente".

La Cassazione precisa che, se quest'ultima disposizione è stata abrogata dall'art. 52 c. 1 del D.Lgs n. 82 del 2015 (Codice dell'amministrazione digitale), tuttavia:

- continua ad applicarsi solo ai contratti già in atto,
- prevede che per i rapporti stipulati a far data dal 1.1.2016, si applica "anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Con riferimento, poi ai medici specialisti ambulatoriali, l'art. 21 del Dpr 271/2000 (Regolamento di esecuzione dell'accordo collettivo nazionale), prevede espressamente che "le Aziende sono tenute ad attuare tutte le misure idonee alla tutela della salute ed alla integrità fisica e psichica dello specialista ambulatoriale; sono tenute altresì ad applicare tutte le leggi vigenti in materia".



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

Da www.quotidianosicurezza.it
**Responsabilità del direttore di stabilimento
in materia antinfortunistica.**

Di Enzo Gonano
Un dipendente si era infortunato mentre azionava un trapano a colonna privo dello schermo di protezione. Al direttore dello stabilimento in cui si era verificato l'infortunio è stato contestato di aver messo a disposizione dei lavoratori attrezzature non idonee ai fini della salute e della sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere.

L'episodio è stato portato in Cassazione (Cassazione Penale, Sez. 4, 12 novembre 2015, n. 45233) che rileva il fatto che l'infortunio fu determinato da una manovra del lavoratore che si rese possibile solo e in quanto il trapano a colonna sul quale era stato fatto lavorare, era sprovvisto di adeguata protezione che consentisse all'operaio stesso di non venire in contatto con le parti in movimento della macchina.

Il direttore di stabilimento sostiene che la sentenza dallo stesso impugnata sarebbe pervenuta alla sua condanna per un fatto diverso da quello in contestazione (l'aver messo a disposizione dei lavoratori attrezzature non idonee).

La Cassazione, precisato che, "a prescindere dalla circostanza che non è stato chiarito con sufficiente certezza se i dispositivi di sicurezza, pure in ipotesi acquistati dalla società, fossero stati debitamente e correttamente installati", osservato che la violazione della disposizione che prevede l'apposizione di una protezione atta ad evitare il contatto delle mani del lavoratore con gli organi della macchina in movimento, "è ravvisabile sia nell'ipotesi in cui lo schermo o altro meccanismo di protezione non sia mai stato apposto, come in quella in cui sia stata successivamente rimossa".

Quanto alla posizione di garanzia del ricorrente, la sentenza, osservato che dal capo di imputazione risulta che lo stesso rivestiva la qualifica di "direttore di stabilimento", e che è quindi sufficiente affermare che, come si legge in altra circostanza "in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il direttore dello stabilimento di una società per azioni è destinatario iure proprio, al pari del datore di lavoro, dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega di funzioni, in quanto, in virtù della posizione apicale ricoperta, assume una posizione di garanzia in materia antinfortunistica a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori dipendenti".

E se all'imputato "in ragione della qualifica funzionale rivestita, non potevano farsi carico scelte gestionali generali rimesse al datore di lavoro, era peraltro del tutto pacifico che allo stesso, attesa la posizione apicale ricoperta nell'organigramma dello stabilimento, faceva capo una ben precisa e netta posizione di garanzia in materia antinfortunistica a tutela della incolumità e della salute dei lavoratori dipendenti in servizio nello stabilimento.

È corretta, conclude la Cassazione l'indicazione della Corte di merito contestata dal ricorrente, in ordine alle regole cui si sarebbe dovuto attenere l'imputato nel ruolo di dirigente con funzioni di direttore dello stabilimento, sul rilievo specifico della mancata adozione di misure organizzative ed integrative di controllo e di vigilanza (demandate a colui che rivestiva un ruolo apicale nello stabilimento e quindi del tutto differenti da quelle di ordine esecutivo rientranti invece nelle mansioni del capo squadra o del semplice preposto) finalizzate ad evitare il pericolo del verificarsi di infortuni quale quello di cui è causa".



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

Da mugliafuria.blogspot.it

INFORTUNI IN ITINERE CON LA BICI: SI CAMBIA!

Riconosciuto l'infortunio in itinere per chi va al lavoro in bicicletta

Lo prevede il collegato ambientale alla legge di stabilità 2016

Molte sono le misure a favore di chi si muove in bicicletta contenute nella legge appena approvata (non ancora pubblicata in Gazzetta ufficiale) e che apre finalmente la strada anche nel nostro paese al buono mobilità, un incentivo fiscale per i cittadini che decidono di rinunciare all'uso dell'automobile privilegiando mezzi di trasporto sostenibili.

Ma, al di là del finanziamento, l'altra grande novità introdotta da questo provvedimento è quella del riconoscimento dell'infortunio in itinere per chi si reca al lavoro in bicicletta. Fino ad oggi, infatti, chi si recava al lavoro in bici non godeva automaticamente della copertura INAIL e quindi, in caso di incidente, doveva dimostrare che il ricorso alla bicicletta fosse necessitato dalla mancanza di mezzi pubblici utili allo spostamento.

Si conclude con una vittoria, quindi, la storica battaglia della FIAB supportata anche da altre associazioni e da molte amministrazioni comunali, alla luce del dato che vede come, nell'ultimo anno, sia stata proprio la categoria dei ciclisti quella con un incremento maggiore di morti: +8,8 per cento (variazione 2014/2013), seguita dai pedoni (+4,9 per cento) e dagli occupanti di autovetture (+0,3 per cento).

Con l'entrata in vigore del provvedimento, la bicicletta in caso di incidente sarà considerata sempre "mezzo necessitato" e il rimborso dell'infortunio da parte dell'Inail potrà scattare in automatico, contrariamente a quanto accade oggi.

"Ci auguriamo che questo sia solo l'inizio di una vera politica strategica per lo sviluppo della mobilità ciclistica e l'infortunio in itinere è un tassello importante per dare dignità e sicurezza a chi compie un gesto straordinario come andare in bici al lavoro, ha commentato il presidente della FIAB. Gesto ancor più straordinario in questi giorni di massima allerta per l'inquinamento atmosferico: usare la bicicletta quotidianamente è la vera risposta per i problemi di inquinamento dell'aria".



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



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

Appuntamenti



Milano 22 gennaio 2015 - ore 15,00 - 18,00

Procedure di adeguamento Sistemi di Gestione Qualità: Indicazioni operative

Hotel IBIS Centro

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.](#)



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

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo: [Esigibilità della riunione periodica nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori](#), di Pietro Ferrari.

L'art. 35, c. 1, del D.Lgs. 81/08 stabilisce l'**obbligo di convocare** riunioni periodiche di prevenzione e protezione rispetto ai rischi per salute e sicurezza sul lavoro:

1. Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

- a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;*
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;*
- c) il medico competente, ove nominato;*
- d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*

La violazione dell'obbligo è sanzionata, sulla base dell'art. 18, c. 1, lett. v), con la sanzione penale dell'ammenda da 2.192 a 4.384 euro:

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

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

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

Dunque è scontato che nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 lavoratori la riunione periodica debba essere indetta obbligatoriamente con cadenza almeno annuale; l'obbligo è posto in capo al datore di lavoro, il quale lo assolve "direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi".

Tale riunione, secondo il primo periodo del comma 4 dell'art. 35, deve altresì aver luogo quando si determinino "significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori."

E' invece del tutto trascurata la disposizione tassativa espressa nel secondo periodo del comma 4.

Per articolare il ragionamento si deve tuttavia considerare la previsione "originaria", contenuta nell'art. 11 del D.Lgs. 626/94, per confrontarla con quanto stabilito, invece, nel D.Lgs. 81/08.

L'art. 11 ("Riunione periodica di prevenzione e protezione di rischi") del Dlgs 626/94, al suo comma 4 prevedeva che:

*4. Nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano fino a 15 dipendenti, nelle ipotesi di cui al comma 3, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **può chiedere la convocazione** di una apposita riunione.*

(comma 3. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.)

Nel D.Lgs. 81/08, il comma 3 ex art. 11 D.Lgs. 626/94 viene incorporato nel comma 4 dell'art. 35 ("Riunione periodica"):

*4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori **è facoltà** del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **chiedere la convocazione** di un'apposita riunione.*

Nel complesso, a ben vedere, la previsione del c. 4 ex art. 11 D.Lgs. 626/94 muta radicalmente.

Muta, precisamente, da previsione non prescrittiva a prescrizione di legge.

Infatti tutto il comma 4 (diversamente dal c. 4 dell'art. 11 D.Lgs. 626/94) è sanzionato penalmente (ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro).

In altri termini: quella che nell'abrogato art. 11, c. 4, D.Lgs. 626/94 veniva rappresentata come semplice possibilità ("può chiedere") -alla quale, perciò, il datore di lavoro non era tenuto a

corrispondere-, è diventata nell'art. 35, c. 4. D.Lgs. 81/08, espressione di una sorta di diritto potestativo del RLS ("è facoltà del RLS chiedere la convocazione").

Negare questa "lettura" imporrebbe il doversi chiedere perché il legislatore del 2008 abbia deciso di sostituire la mera "possibilità" con la "facoltà", la cui stessa etimologia marca il carattere di potere, di autorità, di possibilità di fare. Si è appena visto, d'altronde, come il legislatore del 2008 quando abbia deciso di mantenere la precedente lettera l'abbia mantenuta, con la trasposizione letterale del c. 3, art. 11 D.Lgs. 626/94, nell'attuale c. 4, primo periodo, art. 35 D.Lgs. 81/08.

D'altro canto, se non dovesse implicare per il DdL l'obbligo di corrispondere alla richiesta, il c. 4, secondo periodo, risulterebbe del tutto inutile; e del tutto illogica risulterebbe la sanzione applicata.

Insieme a ciò, la considerazione che qui si propone si presta a una lettura di sistema solo che si consideri, ad es., il contenuto dell'art. 104, c. 1, D.Lgs. 81/08 (qui sotto preceduto dall'art. 102 per la necessaria contestualizzazione):

Articolo 102 - Consultazione dei rappresentanti per la sicurezza

1. Prima dell'accettazione del piano di sicurezza e di coordinamento [PSC] ..e delle modifiche significative apportate allo stesso, il datore di lavoro di ciascuna impresa esecutrice **consulta** il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli fornisce eventuali chiarimenti sul contenuto del piano. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **ha facoltà** di formulare proposte al riguardo.

Articolo 104 - Modalità attuative di particolari obblighi

1. Nei cantieri la cui durata presunta dei lavori è inferiore ai 200 giorni lavorativi, l'adempimento di quanto previsto dall'articolo 102 **costituisce assolvimento dell'obbligo di riunione di cui all'articolo 35, salvo motivata richiesta del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.**

Se la violazione dell'art. 102 comporta sanzione penale (ammenda) in relazione all'art. 18, c. 1, lett. s): "consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50", ciò che importa agli effetti del presente ragionamento è che soltanto la corretta consultazione del RLS/RLST -e, laddove ne ricorrano le condizioni, del RLS di sito produttivo- costituisce assolvimento dell'obbligo a svolgere la riunione periodica, ma solo a condizione che il RLS non la richieda. Dunque se il RLS ne richiede la convocazione, ritenendo motivatamente necessaria la riunione periodica, e questa non viene svolta, decade la presunzione legale di assolvimento dell'obbligo. In tal caso il datore di lavoro è soggetto a sanzione per mancato "assolvimento dell'obbligo di riunione di cui all'art. 35". E' evidente, sia da un punto vista letterale che logico e sistematico, come la sanzione debba essere quella prevista per il comma 4.¹

Si nota che l'unico contenuto penalmente sanzionato dell'art. 35 è quello compreso nel comma 4. E anche il caso di notare che la condizione della "durata presunta dei lavori inferiore ai 200 giorni lavorativi" potrà non di rado corrispondere alla soglia di 15 lavoratori prevista dal c. 4 dell'art. 35 (es. -qui con una semplicizzazione-: 8 lavoratori per ca. 25 giorni, 4 lavoratori per ca. 50 giorni etc.) Vale infine evidenziare come il c. 4, secondo periodo, art. 35, stabilisca la **facoltà** del RLS a richiedere la convocazione della riunione periodica "nelle ipotesi di cui al **presente articolo**".

Dunque non soltanto in relazione a "eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori" che, teoricamente, potrebbero anche non determinarsi. Ma, insieme, in relazione ai contenuti del comma 2, cioè all'esame della valutazione dei rischi, dell'andamento degli infortuni, delle M.P. e della sorveglianza sanitaria, dei criteri di scelta ed efficacia dei DPI, dei programmi di informazione e formazione. In tal caso la riunione periodica non conoscerà necessariamente la cadenza annuale -che giustifica la sanzione ex art. 18, c. 1, lett. v)- quanto, piuttosto, quella motivatamente ritenuta necessaria dal RLS/RLST.

Questo è quanto il legislatore *dixit quod voluit*. Così definendo l'orizzonte di sistema -di radice comunitaria- all'interno del quale la norma viene a collocarsi.

Se quindi la richiesta motivata del RLS dovesse non trovare riscontro, questi potrà sulla base dell'art. 50, c. 1, lett. o) "fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di

¹ Sanzione che è la medesima di quella applicata all'art. 18, c. 1, lett. v) (ammenda da 2.192 a 4.384 euro), anche se tale ultima norma, con evidente scoordinamento rispetto all'art. 35, c. 4, e all'art. 104, c. 1- la applica soltanto alle "unità produttive con più di 15 lavoratori". Peraltro, sulla base della definizione di <<unità produttiva>> posta dall'art. 2, pare difficile poter individuare unità produttive con meno di 15 (..o con 16) dipendenti: art. 2, c. 1, lett. t): «unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.”

Conseguenza è che l'organo di vigilanza (anche tramite la Procura della Repubblica), portato a conoscenza di un possibile reato (in relazione all'art. 35, c. 4, secondo periodo), sarà chiamato all'intervento ispettivo e, verificato il mancato adempimento, non potrà che emettere una prescrizione ad adempiere, secondo la previsione dell'art. 301 del D.Lgs. 81/08 e secondo le modalità estintive del reato di cui all'art. 20 e seguenti del D.Lgs. 758/94 “Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro”

Articolo 301 - Applicabilità delle disposizioni di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758

1. Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero la pena della sola ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

Se il datore di lavoro darà adempimento alla prescrizione (provvederà cioè alla convocazione della riunione periodica ex art. 35, c. 4) il reato sarà estinto col pagamento di un quarto del massimo edittale (nel caso, 1.096 euro) entro il termine di 30 giorni (art. 21, c. 2, D.Lgs. 758/94).

D.Lgs. 758/94 Art. 24. - Estinzione del reato

1. La contravvenzione si estingue se il contravventore adempie alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nel termine ivi fissato e provvede al pagamento previsto dall'art. 21, c. 2.

2. Il pubblico ministero richiede l'archiviazione se la contravvenzione è estinta ai sensi del comma 1.

Diversamente -se cioè non vengano rispettate entrambe le condizioni, l'O.d.V. “ne dà comunicazione al pubblico ministero” per il ripristino dell'azione penale che nel frattempo era rimasta sospesa (art. 23 D.Lgs. 758/94).



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 olympus.uniurb.it

Paolo Pascucci

[L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione](#)

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS 43/2015.

Da www.radiopopolare.it



[La censura su amazon: Mister Eternit blocca il libro sul disastro ambientale.](#)

Di Piero Bosio

“Quel libro non deve uscire su Amazon nella sua versione inglese. Bloccatelo”. E così è stato. Il capo dell'Eternit Stephan Schmidheiny ha scatenato i migliori avvocati svizzeri per bloccare l'uscita dell' e-book promosso dalla casa editrice Falsopiano e l'Isral (Istituto storico della Resistenza di Alessandria).

Il libro digitale in versione inglese, dal titolo The Big Trial (Il Grande Processo) , era stato scritto dal magistrato Sara Panelli, uno dei tre pubblici ministeri (insieme a Guariniello e Colace) del maxi processo di Torino contro l'Eternit , e da Rosalba Altopiedi, consulente per la Procura in quella inchiesta. Il testo racconta e ricostruisce alcune fasi del processo Eternit e del principale accusato, Stephan Schmidheiny.

Schmidheiny è un imprenditore svizzero, condannato a 18 anni di carcere dalla Corte d'Appello di Torino per il disastro ambientale provocato dall'amianto negli stabilimenti Eternit e nei territori ad essi limitrofi in Italia.

Successivamente salvato, prosciolto in via definitiva per intervenuta prescrizione del reato di disastro. Attualmente è l'unico imputato nel processo Eternit bis per omicidio di 258 persone, tra residenti ed ex-lavoratori degli stabilimenti Eternit di Casale Monferrato e Cavagnolo, deceduti tra il 1989 e il 2014 per mesotelioma pleurico provocato dall'amianto, sostanza cancerogena.

La pubblicazione dell'e-book sul caso Eternit avviene a fine 2014 in lingua italiana, e a inizio del 2015 in inglese. Ma il 10 marzo scorso l'ufficio legale di Amazon, che doveva pubblicare il libro, scrive alla casa editrice Falsopiano e all'Isral di aver ricevuto una lettera da uno studio legale svizzero, per conto di Stephan Schmidheiny, in cui si contesta il contenuto dell'e-book sul processo Eternit e si chiede a Amazon, pena azioni legali, di bloccare immediatamente l'uscita del libro.

Motivo: lede l'immagine di Schmidheiny. Secondo i legali di Schmidheiny, nell'e-book viene definito colpevole in quanto si citano solo le condanne dei primi due gradi giudizio , conclusi con la condanna a 16 anni, aumentata a 18 in Appello. Si tace invece – secondo i legali – sull'esito della sentenza della Corte di Cassazione del novembre 2014 in cui Schmidheiny viene rilasciato per prescrizione (giòva ricordare che la prescrizione non significa affatto essere innocenti o estranei ai fatti, che restano quelli contestati al processo e riconosciuti con sentenza di colpevolezza anche in Appello. E la stessa Cassazione non ha messo in discussione il merito delle accuse a Schmidheiny, ma ha dato una sua interpretazione sui termini della prescrizione).

I legali del capo di Eternit hanno sfruttato il fatto che quando è uscita la prima versione del libro, la sentenza di prescrizione non erano ancora stata emessa e quindi non poteva essere pubblicata nell' e-book.

Ma una delle due autrici del libro digitale, Rosalba Altopiedi, ricorda di aver redatto poi per le due edizioni dell'e-book una postfazione che integra appunto la sentenza della Cassazione, con la prescrizione.

“Sono molto amareggiata, arrabbiata, io avrei voluto resistere contro questa censura del nostro libro, ma non abbiamo la forza di contrapporci a Eternit in una battaglia legale”, ci dice al telefono Carla Nespola, combattiva presidente dell'Istituto storico della Resistenza di Alessandria che ha promosso l'e-book.

“Schmidheiny – continua Nespolo – ci ha censurati perché, se dell'Italia non gliene frega niente, ha invece avuto paura che con la versione inglese su Amazon si sapesse nel mondo cosa è successo all'Eternit”.

Ora resta la versione italiana del libro Il Grande Processo (se siete interessati potete contattare anche l'Istituto storico della Resistenza di Alessandria). Per quella in inglese invece è stato scritto “non ordinabile sino al 31-12- 9999”, cioè mai. Never.

Segnaliamo anche che in questi giorni è uscito il film sul caso Eternit del regista Francesco Ghiaccio: Un posto sicuro, un storia scritta insieme a Marco D'Amore, di cui ha scritto Barbara Sorrentini in questo articolo.



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