



# 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 a una rassegna stampa di materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati alla materia.

### L'aggressività in azienda

di Daniele Ranieri · Pubblicato su [www.repertoriosalute.it](http://www.repertoriosalute.it)

IL 5 Aprile la School of Management della Bocconi ha organizzato un convegno dal titolo L'aggressività non paga.

Nel corso del convegno è stata presentata una ricerca condotta dal Dott. Massimo Magni, Direttore dell'Area Organizzazione e Personale della stessa struttura. La ricerca sviluppata con la collaborazione dell'Inail Direzione regionale Lombardia, si è svolta su un campione di imprese lombarde per osservare quanto siano diffusi comportamenti aggressivi, sia all'interno delle organizzazioni, sia nella relazione tra gli attori organizzativi e l'ambiente esterno.

Annota Magni:

"I risultati evidenziano luci ed ombre per le imprese lombarde. Una impresa su sette è a rischio. Se da un lato i fenomeni di elevata gravità sono molto limitati, dall'altro le imprese che presentano una elevata probabilità che si manifesti un fenomeno aggressivo sono il 14% e salgono al 68% se si considera una probabilità media di rischio. Andando oltre questo dato e guardando ai vari settori, livelli di aggressività più alti si denotano nei trasporti e nei servizi, ovvero dove vi è un maggiore livello di contatto con il cliente esterno.

Ma scattare una fotografia dell'aggressività nelle aziende non basta. È necessario comprenderne gli effetti e le fonti per stimolare azioni manageriali preventive e contenitive, che garantiscano benessere ai lavoratori e all'azienda. Dal punto di vista delle conseguenze organizzative, la ricerca ha messo in luce che l'aggressività non paga. I risultati delle interviste ai manager mostrano che le aziende con un elevato grado di aggressività sono meno innovative rispetto alla concorrenza, denotano minore produttività e faticano a sviluppare le competenze dei propri lavoratori. In generale, le aziende con alto grado di aggressività sono del 10% meno performanti."

### **Quali sono i fattori organizzativi che stimolano fenomeni aggressivi?**

Prosegue Massimo Magni:

"Oltre a quelli esogeni, non direttamente controllabili (per es. la crisi), ve ne sono numerosi sui quali le aziende possono intervenire. Dal punto di vista del clima, le aziende con un elevato livello di aggressività destano una percezione di equità nella gestione delle persone del 15% più bassa rispetto alle aziende con bassa aggressività. Allo stesso modo, le aziende aggressive presentano un cinismo più esacerbato (+24%) e hanno un grado di implementazione di modelli di leadership 'motivante' inferiore alle aziende con un indice di aggressività più basso. Se invece prendiamo in considerazione le politiche Hr, le aziende a maggiore aggressività hanno un minore tasso di implementazione di pratiche dedicate al coinvolgimento e all'ascolto dei dipendenti (-8%). Allo stesso modo, politiche di selezione e carriera non trasparenti favoriscono l'emergere di fenomeni aggressivi: nelle aziende aggressive, la percezione che tali sistemi siano non trasparenti e soggetti al favoritismo è del 20% più alta."

Emerge quindi che aziende con organizzazioni poco chiare, con percorsi di carriera viziati da elementi che vanno oltre il merito e sconfinano nel clientelismo, nella fidelizzazione al Capo, dell'opacità delle capacità richieste pagano tutto ciò in termini di frustrazione e aggressività e quindi in una più lenta e complicata produzione, specie se si tratta di servizi, e un forte rischio che questo si scarichi non solo sui risultati, ma anche semplicemente nella relazione con il Cliente.

La ricerca evidenzia che

"I fenomeni di aggressività sul lavoro risaltano solo quando si concretizzano in azioni di particolare gravità, mentre passano in secondo piano comportamenti dall'impatto più contenuto, ma importanti per gli effetti di medio-lungo periodo sull'individuo e sull'organizzazione. Nei luoghi di lavoro vi è un'aggressività più subdola, non necessariamente fisica, ma che si sostanzia nel tono

della voce, nella gestualità, nelle minacce implicite, o nel sarcasmo, che possono rappresentare purtroppo l'anticamera di fenomeni più gravi."

Le conclusioni sono che la buona notizia è nella positività di politiche preventive di tali fenomeni che li possa ridurre e perfino annullare. Per mettere a fuoco quali sono le politiche di prevenzione che possono ottenere risultati non possiamo che tornare alle politiche che puntano al Benessere organizzativo, di cui abbiamo parlato più volte.

Per approfondire il tema del modello operaio italiano di lotta per la salute la sicurezza nei luoghi di lavoro negli anni '70 e '80, consigliamo la lettura di:



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

Da [extra.suva.ch](http://extra.suva.ch)  
[Rep. n. 20166501](#)

Lista di controllo: Carico e scarico manuale di veicoli. SUVA.

Da [www.ciip-consulta.it](http://www.ciip-consulta.it)  
[Rep. n. 20166502](#)

L'andamento delle malattie professionali in Italia e nelle Regioni (dati Inail) negli ultimi 20 anni. Di Claudio Calabresi (Snop).

Da [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)  
[Rep. n. 20166503](#)

INTERPELLO N. 4/2016 del 21/03/2016 - Formazione specifica dei lavoratori.

Da [www.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com)  
[Rep. n. 20166504](#)

Tutto quello che bisogna sapere sulla nomina dell'RLS

[Rep. n. 20166505](#)

RLS sotto la lente del Ministero del Lavoro.

[Rep. n. 20166506](#)

Registro degli infortuni uno strumento fondamentale fino a quando in vigore. Di Cinzia Frascheri.

Da [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)  
[Rep. n. 20166507](#)

Tecnostress: è possibile ridurre il rischio? Di Massimo Servadio.

Da [www.paolocampanini.it](http://www.paolocampanini.it)  
[Rep. n. 20166508](#)

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.



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)



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



## Approfondendo... sul web

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

### Capire il "rischio". Di Daniele Ranieri.

Nelle politiche di prevenzione aziendali uno dei punti cardine rimane la capacità di comunicare la presenza dei rischi rendendo tutti i collaboratori, dai dirigenti ai lavoratori, ugualmente consapevoli dell'attenzione e delle misure che richiedono.

Gli approcci sono diversi. Si parte naturalmente dalla convinzione del datore di lavoro che questa consapevolezza sia necessaria, anzi di più, imprescindibile per l'attività aziendale. Se mancasse questa convinzione basilare il discorso neanche si pone, come non si pone se la convinzione si limita alla mera applicazione formale delle norme. Al contrario per l'imprenditore cosciente della necessità della partecipazione di tutti all'obiettivo della massima sicurezza possibile e del benessere progressivo il punto si pone eccome. Si torna quindi alla domanda: quale metodo è più efficace per raggiungere il traguardo?

Una politica diffusa è quella di porre attenzione ai comportamenti dei lavoratori. Per alcuni motivata dal fatto che "gliel'ho detto, ma non lo fanno" e da altri "non riesco a tenerli concentrati su questi aspetti del lavoro".

In una intervista apparsa qualche anno fa in relazione all'applicazione della teoria della BBS (Behavior-Based Safety) si notava:

"Quando noi esaminiamo due aziende e vi troviamo gli stessi DPI e le stesse macchine utensili, come mai in una osserviamo 100 incidenti e in un'altra 10? Questa differenza è dovuta esclusivamente ai comportamenti rischiosi e sicuri nei due diversi siti. Come ottenere questi risultati? Definendo i comportamenti virtuosi, misurandoli e poi modificando le conseguenze che il lavoratore riceve immediatamente a valle di quei comportamenti, o come dicono gli analisti del comportamento, sottoponendoli a schemi di "rinforzo".

Aggiungendo:

"in realtà queste persone trascurano i comportamenti di sicurezza non perché non li conoscono - sanno infatti benissimo se e quando usare il casco e come allacciarlo -, ma semplicemente perché non vogliono: esattamente come ognuno di noi sa che in città dovrebbe guidare sotto i 50 km/h eppure in Corso Sempione a Milano viaggiamo tutti, ma proprio tutti, a 70-80 km/h."

Il principio di fondo è che i lavoratori, come tutti noi, trascurano gli elementi di sicurezza e che solo lo sforzo costante (attuando "schemi di

rinforzo") per farglieli assumere li spinge ad acquisirli e a ripeterli.

In realtà le teorie basate sull'attenzione al comportamento umano si sono dimostrate inefficaci per il semplice motivo che la sicurezza, o l'insicurezza, sono il risultato della interazione di un vasto complesso di fattori dei quali il comportamento individuale è solo uno, e nemmeno il più importante. Quello del lavoratore poi è il meno determinante di tutti, perché il lavoratore è l'ultimo anello della catena, l'ultimo ingranaggio del complesso meccanismo la cui "main spring" cioè la molla principale, sta nel datore di lavoro e nel management.

Si è provato quindi ad alzare l'osservazione dal singolo al contesto. Una delle teorie sviluppate è quella della "finestra rotta". Teoria utilizzata anche al di fuori delle aziende come nel caso della politica di "tolleranza zero" perseguita dal sindaco di New York Rudolph Giuliani negli anni tra il 1994 e il 2001.

Sviluppata da James q. Wilson e George Kelling la Broken Windows Theory, nacque appunto per comprendere meglio i comportamenti criminali. Essa si basa sul principio che l'incuria e il disordine vadano inevitabilmente a intaccare i valori delle persone, conducendole a comportamenti negligenzi.

Se si rompe un vetro in una finestra di un edificio e non viene riparato, saranno presto rotti tutti gli altri. Se una comunità presenta segni di deterioramento e questo è qualcosa che sembra non interessare a nessuno, allora lì si genererà la criminalità. Se sono tollerati piccoli reati come parcheggio in luogo vietato, superamento del limite di velocità o passare col semaforo rosso, se questi piccoli "difetti" o errori non sono puniti, si svilupperanno "difetti maggiori" e poi i crimini più gravi.

Quali sono i punti principali di questa teoria?

- L'incuria porta alla progressiva perdita di valore
- La mancanza di autorità favorisce comportamenti criminali
- Se vengono tollerati piccoli crimini si alimentano crimini più grandi.

Spostando questa metodologia all'interno dei posti di lavoro si hanno alcuni comportamenti da assumere per favorire la creazione di un clima della Sicurezza:

- Riprendere con fermezza i comportamenti negligenzi per quanto poco significanti
- Mantenere le zone di rifornimento DPI o i luoghi, le stanze, dove si lavora in bello

stato, pulite e che trasmettano interesse e cura da parte dell'azienda

- Creare momenti di condivisione e scambio sul tema della Sicurezza, coinvolgendo tutti i lavoratori.

A questo si affianca uno stile di leadership che punta alla Safety coaching e cioè a:

“fornire strumenti pratici per coinvolgere attivamente le persone e le organizzazioni nell'attuazione delle procedure di sicurezza e prevenzione. Grazie ai più moderni processi di Coaching e Comunicazione riuscire a incrementare la capacità di guida e leadership, ottenendo risultati pratici e cambiamenti duraturi in tutte le realtà in cui vi troverete a operare.

(tratto dal risvolto di copertina del libro Safety Coaching di M. Fiocco).”

Il limite di questa metodologia è ancora una volta nell'impatto della conoscenza sulla pratica quotidiana e il grado di relazione che si instaura tra il “leader” e la sua comunità lavorativa.

Un passo avanti può essere fatto guardando a COX. (Cox S, Jones B, Rycraft H., Behavioural approaches to safety management within UK reactor plants. Safety Science 2004; 42: 825-839).

Secondo Cox il successo dell'approccio alla sicurezza appare essere dipendente da una varietà di fattori quali l'engagement organizzativo (employee engagement) e la leadership alla sicurezza (safety leadership).

L'engagement organizzativo può essere definito come l'impegno cognitivo ed emotivo che un lavoratore adotta nel portare a termine i propri compiti. Da evidenze empiriche, si attesta che le imprese con lavoratori meno impegnati hanno un numero maggiore di incidenti sul lavoro. Mentre la leadership è tra i principali fattori che determinano la complessiva cultura organizzativa dell'azienda verso la sicurezza. I

valori e gli atteggiamenti dei manager verso la sicurezza vengono veicolati ai lavoratori; si può intervenire direttamente sui comportamenti insicuri riducendoli o eliminandoli, oppure indirettamente, attraverso norme di comportamenti e pratiche standardizzate. Ancora però incontriamo il limite dell'accantonamento del tema decisivo della consapevolezza e del coinvolgimento collettivo in una parola della partecipazione.

Si è fatta avanti in questi anni l'idea della “comunità pratica lavorativa” che pone in evidenza il gruppo lavorativo e le sue interrelazioni piuttosto che i singoli e le interazioni gerarchiche.

“Facendo emergere che l'apprendimento sia un'attività sociale e partecipativa piuttosto che cognitiva e individuale. Tale prospettiva considera gli individui come membri di una data comunità che li ha formati in un certo modo e ispira le loro azioni indicando gli scopi da perseguire, le regole da rispettare e i modi giusti di fare le cose.”

Ecco quindi che l'approccio corretto ai fini della consapevolezza del rischio non risiede in una maggiore attenzione data al rispetto formale, né ai controlli gerarchici, oppure a una leadership autorevole o solo da una condivisione dei compiti e dal grado di impegno cognitivo che richiedono, ma da un insieme di elementi al cui centro c'è la “comunità lavorativa” con una gerarchia piatta, un coinvolgimento cognitivo e di auto apprendimento informale e collettivo, basato su relazioni piuttosto che su ore in aula o sulla “esemplarità” dei leader aziendali. Su un obiettivo di miglioramento continuo fondato su uno scambio reciproco di idee, buone pratiche, confronto.

Appare questa una impostazione più completa e molto vicina allo spirito della normativa corrente.

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)

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

### Sicurezza sul lavoro e innovazione tecnologica.

*La massima sicurezza tecnologica è sempre esigibile dal datore di lavoro? La Cassazione chiarisce linee guida e responsabilità.*

Di Filippo Davide Martucci

La Corte di Cassazione (con la sentenza n. 3616 del 27 gennaio 2016) ha analizzato l'applicazione del principio di massima sicurezza tecnologicamente fattibile sul lavoro e per la prevenzione di infortuni: anche in presenza di innovazioni in grado di migliorare le condizioni di sicurezza in azienda, il datore di lavoro non deve obbligatoriamente sostituire le attrezzature presenti se ancora idonee e, comunque, non prima di una valutazione di tempi e costi.

#### **Responsabilità**

La sentenza deriva dalla condanna per omicidio colposo, da parte del Tribunale di La Spezia, dell'amministratore unico di una Srl in seguito alla morte di un operaio dipendente, ravvisando responsabilità per omessa adozione di misure preventive essenziali e per non averle aggiornate in relazione al grado di evoluzione delle tecniche di prevenzione e protezione.

#### **Sicurezza**

Per la Cassazione, richiamando la sentenza n. 41944 del 19.10.2006, con riferimento alla

massima sicurezza tecnologica esigibile dal datore di lavoro, se l'imprenditore dispone di più sistemi di prevenzione è tenuto ad adottare (salvo impossibilità) quello più idoneo a garantire il maggior livello di sicurezza, senza deroghe, soprattutto se i beni da tutelare siano costituiti dalla vita e dalla integrità fisica delle persone, laddove, viceversa, una valutazione comparativa tra costi e benefici sarebbe ammissibile solo nel caso in cui i beni da tutelare fossero esclusivamente di natura materiale.

A proposito di "massima sicurezza tecnologica" tuttavia, la Corte ha chiarito che, se è vero che in materia di infortuni sul lavoro è onere dell'imprenditore adottare nell'impresa (nella fattispecie nel cantiere edile) i più moderni strumenti per garantire la sicurezza, lo è altrettanto che qualora la ricerca e lo sviluppo delle conoscenze portino alla individuazione di tecnologie più idonee non è possibile pretendere che l'imprenditore proceda ad un'immediata sostituzione con quelle più recenti e innovative, dovendosi pur sempre procedere a una complessiva valutazione di tempi, modalità e costi. Purché, ovviamente, i sistemi già adottati siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza.

## Collana Ergonomia, salute e sicurezza



Paolo Gentile

### **Ergonomia della manutenzione**

Volume a stampa: 12,50 € - Volume eBook: 4,50 €

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



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

## Appuntamenti



### **Amelia dal 3 al 6 maggio**

#### **Corso per RLS ESPERTI**

organizzato con l'Ufficio Ambiente Salute e Sicurezza della FIM-CISL presso il Romitorio di Amelia, approfondirà in particolare sui seguenti temi:

- la partecipazione degli Rls alla valutazione stress-lavoro correlato;
- interventi ergonomici sull'organizzazione del lavoro;
- l'impatto del rischio in relazione alle differenze di genere e culturali.

### **Milano 5 maggio 2016 - Ore 9.30 – 13.30**

Seminario

#### **AMIANTO: il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

**Centro per la Cultura della Prevenzione nei luoghi di lavoro e di vita  
V.le G. D'Annunzio, 15**

### **Roma, 19 Maggio 2016**

Evento di lancio nazionale: Campagna europea 2016/2017

#### **Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età**

Parlamentino dell'Inail – via IV Novembre, 144

### **Milano, 7 Giugno 2016 - Ore 09.00 – 17.30**

Convegno nazionale: **Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili.**

Policlinico - Clinica Mangiagalli Aula Magna "G.B. Candiani"

Via Della Commenda N. 10

#### **PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE**

S3 Opus realizza con continuità corsi presso la propria sede, ma è possibile progettare e realizzare presso le aziende tutte le attività didattiche per la formazione obbligatoria e gli aggiornamenti previsti dal D.Lgs.81/08 per:

- lavoratori,
- preposti,
- dirigenti,
- RLS,
- addetti antincendio,
- addetti primo soccorso,
- RSPP/ASPP.

**Ogni mese iniziano nuovi corsi. Per prenotazioni, iscrizioni ed informazioni**

**Telefono: 06.69190426**

**Fax: 06.62209383**

**E-mail: [info@s3opus.it](mailto:info@s3opus.it)**



## OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo:

[GIOIE e DOLORI sulla Sicurezza sul Lavoro: 8 esperti ci dicono la loro opinione.](#) A cura di **Riccardo Gianforme. Da [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)**

**"Ormai è da molto tempo che si occupa di Sicurezza sul Lavoro; in poche battute, ci dice gioie e dolori?"**

**Giovanni Benincà:**

tra gli aspetti positivi ora le aziende, volenti o nolenti, sanno quali sono gli adempimenti minimi obbligatori in tema di Sicurezza sul Lavoro, pertanto c'è stata sicuramente una crescita rispetto a quello che era la situazione solamente 5/6 anni fa. Il tutto è testimoniato anche dall'andamento, in diminuzione, del numero degli infortuni. Tuttavia, per quello che è la mia esperienza, noto che le aziende faticano a spendere soldi in formazione, adempimenti, adeguamento macchinari, ecc. Questo avviene principalmente per due motivi:

- 1) i margini si sono ridotti e alcune aziende hanno difficoltà economiche;
- 2) difficoltà nella gestione ed implementazione del quadro normativo, basti pensare al discorso Sicurezza+Ambiente: quasi non se ne viene più fuori."

**Carmelo G. Catanoso:**

Mi occupo di sicurezza sul lavoro dalla seconda metà degli anni ottanta.

Lavoro prevalentemente con grandi gruppi industriali e porto la mia esperienza in tema di gioie e dolori maturata presso queste realtà.

Partiamo dai dolori.....con la cultura d'impresa che:

- attribuisce priorità alla produzione a scapito della sicurezza e tutela della salute;
- tollera le carenze formative e la scarsa qualità della comunicazione finalizzata alla sicurezza;
- accetta e giustifica le non conformità tecniche, organizzative e procedurali in materia di sicurezza e tutela della salute;
- condivide l'approccio fatalista considerando gli infortuni come il prezzo da pagare per produrre;
- non coinvolge attivamente il management nelle attività per la prevenzione e protezione dai rischi;
- favorisce l'adozione di pratiche informali da parte dei lavoratori nelle situazioni in cui le regole formali in materia di sicurezza e tutela della salute, mancano o sono mal definite.

Ci sono anche le gioie .....quando il management di un'impresa:

- passa dall'essere responsabile "ex lege" a sentirsi responsabile esercitando un ruolo predominante nella definizione ed attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi;
- è costantemente attento all'andamento delle performance aziendali in materia di sicurezza e tutela della salute;
- favorisce e supporta costantemente lo sviluppo e l'applicazione delle migliori tecnologie per la prevenzione e protezione dai rischi;
- considera gli infortuni e i near miss come un segnale del malfunzionamento del sistema organizzativo impresa;
- adotta ed esercita una leadership con il fine di coinvolgere i lavoratori nelle attività per la gestione della sicurezza e tutela della salute;
- mantenendo alto il livello di attenzione e di controllo su tutti i processi aziendali,
- perseguendo l'obiettivo del miglioramento continuo quale strumento per mantenere alto il livello di affidabilità del sistema organizzativo impresa,
- facendo partecipare attivamente i lavoratori nella definizione delle "regole",
- mette in atto comportamenti che diano ampia prova che la sicurezza sul lavoro è tra i principi ed i valori che regolano il rapporto tra l'azienda e i lavoratori.

**Francesco Cuccuni:**

Sì, ormai sono più di 20 anni che mi occupo di sicurezza sul lavoro, dall'uscita del D.Lgs. 626/94. Riguardo alle gioie posso affermare che il D.Lgs. 626/94 ha inciso - e profondamente - sul tessuto aziendale. Ormai tutti - o quasi tutti - hanno redatto il documento di Valutazione dei rischi, tutti - o quasi tutti - hanno erogato della formazione in azienda, tutti - o quasi tutti - hanno acquistato DPI se necessari... insomma direi che un livello minimo di sicurezza è stato assicurato.

E questo credo sia l'apporto positivo del D.Lgs. 626/94 e dell'entrata nell'Unione Europea ovviamente formato da luci e ombre. Sì, affermiamolo pure. L'entrata nell'Unione Europea ci ha



fatto andare avanti, ci ha fatto bene. Riguardo ai dolori posso affermare che l'operazione sicurezza nata bene si è fermata poco dopo.

Ormai tutti - o quasi tutti - hanno redatto il documento di Valutazione dei rischi che però si è fermato al solo ruolo di "carta da mostrare" piuttosto che strumento di gestione.

Tutti - o quasi tutti - hanno erogato della formazione in azienda però cercando solo o principalmente l'attestato da mostrare.

Tutti - o quasi tutti - hanno acquistato DPI se necessari però poi se sono utilizzati o meno è altra cosa.

Siamo "a battuta".

Il compito iniziale di spiegamento della sicurezza è stato assolto. Adesso manca il completamento di tale spiegamento e soprattutto la crescita del livello medio di sicurezza nelle aziende.

Purtroppo la crisi che ci attanaglia dal 2008 ha contribuito a rallentare se non ostacolare tale processo.

Personalmente credo che dovremo pensare a qualcosa di diverso dopo la crisi. Finita e passata la crisi saranno guai per chi pensa di riprendere dal punto dove aveva interrotto. La crisi è un momento di cesura e non un rallentamento da cui riprendersi appena finito.

Ad esempio non esisterà più - o ne esisteranno molti meno - di formatori che faranno la sola formazione generale e specifica per i lavoratori oppure non esisterà più - o ne esisteranno molti meno - di consulenti che redigeranno il semplice documento di Valutazione dei Rischi...

Occorrerà focalizzarsi e specializzarsi come consulenti e/o formatori pena l'uscita dal mercato in tempi rapidi.

**Claudio Delaini:**

Per quella che è la mia esperienza di oltre 15 anni.

La principale gioia nella mia professione è quella di risolvere problemi REALI legati alla certificazione degli impianti e dei macchinari industriali. Evitare di bloccare la produzione a causa di un macchinario o proteggere lo stesso utilizzatore mi dà grandi soddisfazioni professionali perché vedo nel cliente un beneficio immediato.

I dolori vengono quando le aziende decidono di chiamarmi DOPO il fattaccio: infortunio o decesso dell'utilizzatore. Qui partono tutta una serie di spiacevoli conseguenze come, ad esempio, processi penali per indagare di chi è la colpa. In questi casi il mio compito qui è quello effettuare delle perizie approfondite. Credo che in Italia esistano ancora dei clienti "in target" sensibili agli argomenti che girano attorno alla "Sicurezza sul Lavoro", ma continua ad essere ancora troppo poco diffusa una maggiore "cultura" su questi argomenti. Spetta a noi esperti del settore sensibilizzare i clienti, prima o poi gli interessanti si faranno avanti."

**Lorenzo Fantini:**

Mi sono occupato di salute e sicurezza in pratica per caso (nello studio legale dove lavoravo nessuno voleva occuparsi delle "noiose" questioni legate agli infortuni sul lavoro) ma nel tempo è cresciuta la consapevolezza dell'importanza del tema ed oggi considero un vero privilegio il poter lavorare per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le soddisfazioni sono state in questi anni di gran lunga superiori alle delusioni, che sono legate più che altro alla scarsa attenzione delle istituzioni (delle quali pure ho fatto parte per un bel decennio di lavoro), delle aziende e delle persone al riguardo. La cosa che mi dispiace di più è, quindi, che non tutti (diciamo così) comprendono che con abbastanza poco si potrebbe fare moltissimo, ma sono fiducioso in un futuro - magari non proprio prossimo - in cui il numero delle organizzazioni e delle persone che abbiano una precisa idea di cosa sia la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali sia maggiore di quello che non contempla tale concetto.

**Niccolò Morelli:**

Ci vorrebbe un'enciclopedia per rispondere alla domanda che poni: "Ormai è da molto tempo che si occupa di Sicurezza sul Lavoro; in poche battute, ci dice gioie e dolori?" ma il web ci impone di essere telegrafici.

Gioia: Facciamo molta più sicurezza oggi di 10 anni fa. Più corsi, Più organizzazione, Più procedure. Dolore: Quasi sempre La facciamo perché ci viene imposta e non vedo una reale diffusione della Cultura della Sicurezza.

Gioia: È un lavoro che da tante soddisfazioni quando possiamo erogare formazione continua ai lavoratori (occorrono anni per avere risultati apprezzabili).

Dolore: spesso la formazione consiste in una toccata e fuga per giungere al pezzo di carta e soddisfare l'Ente di controllo.

Gioia: Un giorno entri in un azienda e la Sicurezza è la prima delle attenzioni del management.

Dolore: Il giorno dopo, nel capannone accanto, non sanno di cosa stiamo parlando quando parliamo di sicurezza.

.... Per finire e non togliere spazio al tuo articolo direi che il titolo dello stesso è perfetto: "Gioie e Dolori", il nostro paese sembra proprio essere così in materia di sicurezza: manca di uniformità,

sembra ancora lasciato alla Roulette Russa dei controlli che sono disomogenei sul territorio nazionale oppure alla buona educazione del Management."

**Franco Mugliari:**

"I dolori? Che il tempo è molto e il risultato insoddisfacente; Le gioie? Che sono ancora qui che ci provo a cercare di contribuire per far sì che le cose cambino.

**Per favore mi può spiegare meglio cosa intende per "il tempo è molto"? Che è passato tanto tempo, ma non è ancora cambiato niente o quasi?**

Sì, che per quanto abbiamo dato con onestà intellettuale, fatica, studio... beh i risultati non possono dirsi soddisfacenti. Ma non si molla e lo si fa più con rabbia che con gioia, a volte provando un senso di frustrazione. E dobbiamo però provare a fermare i nuovi barbari. Ma non sto parlando degli imprenditori (una volta era facile erano loro i nemici della sicurezza sostanziale) oggi no. Oggi ne troverà a bizzeffe tra le organizzazioni, tra i tecnici, consulenti ecc. Il quadro lo potrà meglio leggere in quanto scrivo sul mio blog (<http://mugliarafuria.blogspot.com>) quando parlo delle ispezioni nella mia terra, di addio a Facebook, di organismi paritetici (nei prossimi giorni) di associazioni che organizzano formazione farlocca e avanti... Quindi tutto è più complicato. A fronte di una legge severa, forse un po' confusa ma non tutta da buttare, ci troviamo di fronte una miriade di soggetti ed è dura. La gioia, lo ripeto, sono qui davanti ad un pc, sto conversando con lei che mi chiede cose... dico la mia, pubblico i miei post e a battermi ci sto ancora.

**Silvia Stangherlin:**

Tra i dolori posso evidenziare che la sicurezza su Lavoro per molte anzi per troppe aziende è vista come un peso, come l'ennesima situazione di stress imposta dalla normativa vigente e deve, per questi motivi, costare poco, essere veloce e indolore! Oltre alla percezione delle aziende abbiamo anche i partecipanti che risentono della negatività generale che purtroppo non li aiuta a recepire i concetti che vengono trasmessi in aula e non, quindi il dolore più grande è dover combattere ogni singolo giorno per far loro capire che anche se obbligatoria la sicurezza sul lavoro è ESSENZIALE per TUTTI! Dall'altro canto vogliamo mettere la soddisfazione di quando il messaggio viene recepito e le persone sono entusiaste di "saperne di più" di essere preparate e pronte all'emergenza? La soddisfazione di aver contribuito alla prevenzione nei luoghi di lavoro grazie ai tuoi interventi, alla formazione? Non è fantascienza: abbiamo cambiato il modo di fare formazione in ambito sicurezza, rendendo le aule interattive ed immersive grazie alle app gamificate e all'utilizzo di tecnologie d'avanguardia. Questo forte cambiamento oggi ci dà molta soddisfazione sia lato azienda che riconosce di avere persone pronte alle emergenze sia lato partecipante che vive la formazione in questo modo positivamente.



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



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



*In Libreria*

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

Quaderni per immagini:

1. [Sistemi di protezione degli scavi a cielo aperto](#)
2. [Sistemi di protezione individuale dalle cadute](#)
3. [Scale portatili](#)
4. [Trabattelli](#)
5. [Parapetti provvisori](#)
6. [Ancoraggi](#)
7. [Reti di sicurezza](#)
8. [Ponteggi fissi](#)



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)



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