

## Rassegna Stampa

[Organo del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro](#)



# 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.

#### **Mobbing "non mi sono strappato le vesti"**. Fernando Cecchini

Al processo di Gesù, il sommo sacerdote Caiafa "si strappò le vesti" nell'udire quella che giudicò erroneamente una bestemmia (Matt. 26:59-66). Un simile gesto tra gli ebrei era un modo di esprimere forti emozioni e sentimenti come disperazione, dolore, umiliazione o sdegno.

Personalmente non mi sono né strappato le vesti, né mi sono emozionato, né ho scoperto che esiste il mobbing, o altri atteggiamenti persecutori nel luogo di lavoro, quando ho letto quanto afferma dall'AD di ENEL, tali affermazioni in questo Paese mi sembrano normali.

È polemica sulle parole usate da Francesco Starace, amministratore delegato di Enel, durante un incontro con gli studenti della Luiss. Alla domanda come si fa a cambiare una grande azienda Starace ha risposto, tra l'altro, che bisogna mettere "paura" ai dipendenti. "Per cambiare un'organizzazione ci sono alcune cose abbastanza semplici, e stranamente viene sempre creato un problema sul cambiamento. Innanzitutto ci vuole un gruppo sufficiente di persone convinte. Non è necessaria la maggioranza, basta un manipolo di cambiatori. Poi vanno individuati i gangli di controllo dell'organizzazione che si vuole cambiare, e bisogna distruggere fisicamente questi centri di potere.

Per farlo, ci vogliono i cambiatori che vanno infilati lì dentro, dando ad essi una visibilità sproporzionata rispetto al loro status aziendale e creando quindi malessere nel ganglio che si vuole distruggere. Appena questo malessere diventa sufficientemente manifesto, si colpiscono le persone che si oppongono al cambiamento. E questo va fatto nel modo più plateale e possibilmente manifesto possibile. In modo da ispirare paura o esempi positivi nel resto dell'organizzazione. Questo va fatto velocemente, con decisione e senza nessuna requie. E dopo pochi mesi l'organizzazione capisce, perché alla gente non piace soffrire. E quando capiscono che la strada è un'altra, tutto sommato si convincono miracolosamente e vanno tutti lì. Cioè, tutto sommato, è facile." Poi l'AD di Enel si è in parte corretto: "Non paura, cioè: se il cambiamento siamo convinti, è giusto, poi tutto sommato il capo sono io, quindi si fa, dopo di ché, la cosa succede" ("**Ispirare paura nei dipendenti per cambiare**" Di Renato Marino venerdì 27 maggio 2016).

Sono 20 anni, come cito nel mio libro, "Dal mobbing al disagio allo stress correlati al lavoro" che in questo Paese le cose vanno così. Una canzonetta d'epoca ripete "Si fa ma non si dice", questo è l'unico errore che ha commesso questo signore che più che errore definirei piuttosto ingenuità.

Quello che realmente mi ha dato la nausea e vedere i "giovani rampolli" della LUISS, a cui l'AD ha tenuto la lezione, applaudire al termine del discorso convinti probabilmente che nel loro futuro c'è un ruolo da "manipolo di cambiatori", per altro questi ruoli oggi fanno molto moda, senza sapere che il mobbing è la metodo più democratico che esiste può colpire tutti, nessuno escluso, per cui anche loro.

Come riportato dalla stampa il senatore Giovanni Barozzino ha presentato un'interrogazione al ministro dello Sviluppo Economico Carlo Calenda affermando che: "un manager che suggerisce ai giovani l'uso di "squadracce" aziendali per distruggere chi si oppone alla sua visione aziendale e seminare paura nell'intera organizzazione di lavoro" è una figura negativa, questo significa che solo ora il senatore si sta accorgendo cosa sta accadendo nel Paese; ed è sulla stessa linea il deputato Giorgio Airaud, già segretario della Fiom, secondo cui la visione di Starace avrebbe: "come conseguenza la messa in atto di azioni di mobbing sul posto di lavoro".

A questi parlamentari vorrei dire: servivano le parole dell'AD per accorgervi di quello che accade nel Paese ripeto da VENTI anni?

Non sapete che proposte di legge, fatte e disfatte, sono ferme da anni in parlamento bloccate dai poteri forti?

Ma come pensate che abbia fatto una multinazionale, dove svolgevo una professione che amavo, a chiudere una dozzina di fabbriche, 5 centri di ricerca, per un totale di quindicimila

dipendenti più l'indotto, a far sparire tutto senza che se ne interessasse nessuno? Semplice: non ha tenuto lezioni.

Per cui tutto va avanti come prima, molti politici faranno ancora finta che il mobbing non esiste, per cui non serve una legge, e molti altri saranno sulla stessa linea continuando ad affermare che il mobbing è sempre esistito.

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

[Rep. n. 20166601](#)

S. Iavicoli, E. Natali, M. Ghelli, V. Cafiero, M. Mirabile, B. Persechino,  
**Esperienze europee in tema di rischi psicosociali.** ISPESL

Da [pti.regione.sicilia.it](http://pti.regione.sicilia.it)

[Rep. n. 20166602](#)

**Linee guida del sistema di valutazione e gestione dello stress lavoro correlato nelle strutture sanitarie della Regione siciliana.**

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

[Rep. n. 20166603](#)

**Clausole contrattuali tipo 231**

Da [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

[Rep. n. 20166604](#)

**Interpello n. 5/2016 - Applicazione del d.lgs. n.81/2008 agli studi associati degli infermieri**

[Rep. n. 20166605](#)

**Interpello n. 8/2016 - Obbligo della sorveglianza sanitaria nell'ipotesi di distacco del lavoratore**



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)

### Come si fa una prova di evacuazione: i consigli da seguire e gli errori da evitare.

Fonte: [marcodemitri.it](http://marcodemitri.it)

Ogni anno organizzazioni come aziende ed enti pubblici sono tenute ad effettuare la prova di evacuazione (o "prova di esodo") del personale lavoratore, allo scopo di testare le procedure da seguire in caso di emergenza dovuta alle più svariate cause (incendio, terremoto, e purtroppo anche atti di terrorismo). Molto spesso, però, queste prove si riducono ad una banale formalità, considerata come un gioco da parte di molti lavoratori, che ne approfittano per "prendersi una pausa" dal lavoro (partecipando distrattamente) o, peggio, ignorandole completamente e restando al proprio posto in quanto, dicono, hanno "cose più urgenti da fare". Ma non si tratta, ovviamente, di un gioco o di una perdita di tempo.

Le prove di evacuazione possono essere effettuate in modo estremamente efficace ed accurato, con benefici reali percepiti da parte di tutti (lavoratori, addetti alle emergenze e datore di lavoro), che vanno ben oltre alla sola ottemperanza agli obblighi di legge. Ma occorre sapere come eseguirle nel modo corretto, prevenendo i problemi e massimizzando il risultato. Facciamo però prima un passo indietro: perchè si fanno le prove di evacuazione?

#### **Gli obblighi di legge**

Non mi dilungo più di tanto, ricordando solo che la prova di evacuazione è un obbligo introdotto dal DM del 10/03/98 Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro e che l'art. 18 del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza e Salute dei lavoratori) ha sottolineato che il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure per la gestione del rischio in caso di emergenza e per la tutela dei lavoratori in caso di grave e imminente pericolo, affinché possano abbandonare il posto di lavoro in sicurezza. Da questo obbligo deriva la necessità di avere un piano di emergenza aziendale, di cui la prova di evacuazione diventa parte integrante. Nelle aziende in cui ricorre l'obbligo della redazione del piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, la prova deve essere effettuata almeno una volta l'anno.

In ogni caso, oltre all'adempimento agli obblighi di legge, le prove di evacuazione hanno anche lo scopo di verificare l'efficacia delle procedure aziendali ed "allenare" tutto il

personale coinvolto a fronteggiare una situazione di emergenza, in modo da rendere "automatico" e quanto più sicuro possibile il comportamento di ciascuno in caso di reale situazione di pericolo.

#### **Il caso pratico: la prova di evacuazione di un grande edificio occupato da uffici.**

Analizziamo ora i problemi che si possono riscontrare in un caso reale, considerando una situazione relativa a strutture complesse, costituite da edifici destinati ad uso ufficio, di dimensione medio-grande (es. fino a 20 piani ed oltre) e con presenza media di 300-400 persone, tra lavoratori fissi e visitatori. Tipicamente, si riscontra una situazione del genere presso le sedi principali di Enti Pubblici o grosse aziende del settore terziario.

#### **Gli attori**

I principali "attori" coinvolti nell'esecuzione di prove di evacuazione di questo tipo sono:

- i membri del servizio di prevenzione e protezione;
- gli addetti alle emergenze;
- gli addetti al primo soccorso;
- il personale di segreteria;
- il personale in portineria;
- gli addetti alla manutenzione degli impianti;
- gli addetti alla vigilanza;
- e, ovviamente, il personale presente (lavoratori e visitatori).

#### **La preparazione**

Le prove sono normalmente precedute, nei giorni immediatamente precedenti, da un paio di incontri che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ed i suoi collaboratori (ASPP) tengono con gli addetti alle emergenze e con i dipendenti tutti, allo scopo di richiamare i principali aspetti del piano di emergenza ed i compiti relativi ad ogni figura della sicurezza (addetti alle emergenze, addetti al primo soccorso, personale di portineria e vigilanza, ecc.) in ognuno dei momenti chiave di una emergenza (es. segnalazione di incendio, allarme di piano, allarme generale, evacuazione totale, ecc.).

#### **Il briefing**

Nel giorno scelto per l'effettuazione della prova si fa precedere la simulazione da una breve riunione di briefing con gli addetti, che non deve comunque prevedere la definizione concordata dello scenario di emergenza da simulare (es. tipo di emergenza, localizzazione dell'evento, ecc.).

È altamente opportuno che, oltre ai membri del Servizio di Prevenzione e Protezione ed agli addetti alle emergenze designati dal datore di

lavoro, nella preparazione della prova siano coinvolti anche gli addetti alla portineria, alla vigilanza, alla manutenzione degli impianti di allarme ed alle segreterie (il cui ruolo risulta di fondamentale importanza per sapere con certezza chi si trova in ogni momento nell'edificio, compresi i visitatori).

#### **La simulazione dell'emergenza**

La simulazione parte in un momento ed in un luogo definiti poco prima dai soli membri del Servizio di Prevenzione e Protezione. Spesso, per simulare un principio di incendio ed il corretto funzionamento dei rilevatori di fumo, si procede con l'"eccitazione" di uno di tali rilevatori con appositi strumenti. In contemporanea, presso la postazione di controllo (normalmente collocata presso la portineria), il sistema di segnalazione riporta in automatico la segnalazione di un possibile principio di incendio, con indicazione del punto in cui è stato rilevato (piano e stanza). Occorre evidenziare che, in questa fase, non è scattato ancora nessun allarme all'interno dell'edificio (e tantomeno nessuna evacuazione!), ma è arrivata solo una segnalazione automatica presso il punto di controllo. Tuttavia, si tratta di una fase fondamentale, durante la quale è di primaria importanza la comunicazione che deve instaurarsi tra chi riceve la segnalazione al punto di controllo e gli addetti all'emergenza che si trovano al piano da cui proviene la segnalazione, che al momento sono ancora ignari dell'evento. Questa fase può presentare diverse criticità, dovute in particolare alla possibilità (spesso concreta) che la portineria non riesca a contattare gli addetti all'emergenza di piano dei quali ha i riferimenti (in portineria non si sa infatti se tali addetti sono presenti, in quel giorno ed in quel momento, sul luogo di lavoro).

#### **Il preallarme**

Se la comunicazione tra portineria ed addetti di piano non dovesse andare a buon fine, in molti casi è previsto che si attivi in automatico un allarme ottico ed acustico al piano coinvolto, dopo un tempo predefinito (es. 2') a partire dalla prima segnalazione automatica. A questo punto, il personale del piano (anche in caso di assenza degli addetti all'emergenza), deve necessariamente mettersi in contatto con la portineria per scambiare le informazioni del caso. A tale scopo si hanno in molti casi apposite linee telefoniche di emergenza di tipo analogico, che possono funzionare anche in caso di assenza di corrente elettrica.

Anche in questo caso si possono avere problemi di comunicazione, in quanto può capitare, banalmente, che la linea telefonica di emergenza sia occupata a causa delle numerose chiamate che possono partire dai lavoratori presenti agli altri piani che, percependo l'allarme acustico, chiamano al punto di controllo per avere informazioni. In

caso di linea occupata i lavoratori in questione dovrebbero ritentare più volte la chiamata (ma sempre entro un tempo relativamente ridotto), in modo da assicurare la comunicazione con il punto di controllo, il quale – a sua volta – dovrebbe cercare di scambiare le informazioni con i vari piani in modo completo ma molto rapido, per tenere libera la linea di emergenza.

Se gli addetti all'emergenza del piano coinvolto riescono a gestire il principio di incendio, ne danno comunicazione in portineria, che provvede poi a spegnere il segnale di allarme.

#### **L'ordine di evacuazione**

Se invece gli addetti all'emergenza del piano interessato dall'evento comunicano in portineria che l'incendio non è gestibile, dalla portineria si attiva l'allarme per l'evacuazione generale dell'intero edificio. Tale allarme generale può partire anche in automatico – senza cioè alcun intervento da parte della portineria – dopo che sia trascorso un certo intervallo di tempo dall'attivazione dell'allarme di piano. La portineria inoltre avvisa i Vigili del Fuoco (o simula la telefonata).

Durante la fase di evacuazione, ad ogni piano gli addetti si attivano per coordinare correttamente la fase di abbandono degli uffici, verificando che per ogni stanza non resti nessuno (fase di "spazzolamento"). Molte criticità si possono nascondere in questa fase, in particolare con riferimento alle persone che non possono abbandonare il piano (es. disabili impossibilitati ad usare le scale), a quelle che risultano introvabili, a quelle presenti in locali normalmente non occupati (es. sale riunioni) ed ai visitatori occasionali.

Riguardo alle persone che non possono abbandonare il piano, ricordando che vige il divieto di usare l'ascensore per scendere al piano terra, occorre assicurarsi che siano condotte in "luogo calmo" e che con loro si fermi un accompagnatore (nessuno deve quindi restare da solo!). Tale informazione andrà poi comunicata al coordinatore dell'emergenza, che avrà nel frattempo preso posto in portineria (trattasi normalmente del primo addetto che raggiunge la portineria, e che assume di conseguenza il ruolo di coordinatore dell'emergenza).

Per quanto riguarda i lavoratori che non si trovano al piano, occorre comunicare al coordinatore dell'emergenza le informazioni in merito, in modo da sapere con certezza quali e quante persone sono "da rintracciare". In questa operazione è fondamentale il contributo degli addetti alle segreterie, che devono essere in grado di fornire un elenco il più possibile accurato delle persone (interni e visitatori) presenti negli uffici nel giorno in questione.

Per quanto riguarda i visitatori, ignari sia delle procedure che, spesso, della stessa notizia della prova di esodo, è necessario che questi non vengano lasciati soli e che vengano

accompagnati nell'evacuazione da parte del personale del piano. Valgono le considerazioni precedenti in caso di persone con disabilità impossibilitate a scendere per le scale.

Infine, occorre che qualcuno degli addetti si faccia carico del controllo delle persone eventualmente presenti in locali o piani normalmente non utilizzati, come ad esempio sale riunioni collocate in piani interrati o situazioni analoghe.

Durante l'evacuazione il coordinatore dell'emergenza deve avere il quadro completo, piano per piano, delle persone presenti, evacuate, rimaste al piano o disperse. Tale riscontro avviene attraverso la consegna da parte degli addetti di specifici moduli con le informazioni in questione, che avviene dopo aver condotto i lavoratori di cui si ha la responsabilità presso il punto di raccolta individuato all'esterno dell'edificio.

Alla fine dell'esodo il coordinatore dichiara conclusa la prova, chiedendo agli addetti alla manutenzione lo spegnimento dell'allarme, ai lavoratori il rientro negli uffici ed agli addetti alle emergenze di riunirsi per un breve incontro di riesame dell'accaduto.

#### **Le criticità**

Come emerso da quanto detto, le criticità principali possono riassumersi come segue:

- difficoltà di comunicazione tra portineria ed addetti alle emergenze al momento della segnalazione automatica;
- errata o lacunosa conoscenza da parte delle figure della sicurezza del funzionamento dell'impianto di allarme (tempi di allarme, segnali ottici ed acustici, ecc.);
- disorientamento, durante la fase di allarme, da parte dei lavoratori in caso

di assenza degli addetti all'emergenza del loro piano;

- "spazzolamento" incompleto da parte degli addetti all'emergenza;
- mancata assistenza ai visitatori;
- lacunosa gestione degli elenchi dei presenti da parte delle segreterie;
- lacunosa gestione delle informazioni relative ai presenti, evacuati, rimasti al piano e dispersi.

Questi punti sono quelli su cui occorre fare molta attenzione durante le prove di esodo, e se qualcosa non funziona come dovrebbe occorre poi adeguare il piano di emergenza per prevenire i problemi emersi e che potrebbero poi ripresentarsi in caso di emergenza reale, con grave pericolo per le persone.

#### **Conclusioni**

Quanto sopra deriva dalla mia personale osservazione in occasione di numerose prove di esodo effettuate su luoghi di lavoro del tipo descritto (edifici che ospitano uffici e locali destinati ad incontri e riunioni), aventi una certa complessità. In generale, ogni singola realtà lavorativa presenta le sue specifiche caratteristiche e problematiche, e deve quindi prevedersi, per essa, una procedura studiata ad hoc. Occorre quindi, pur tenendo ben presente le tipologie delle criticità sopra descritte (che si ripresentano peraltro molto spesso), ragionare su di esse con riferimento al proprio specifico caso, individuando i problemi nascosti e studiando le soluzioni più adatte per prevenirli.

E comunque, in ogni caso, è fondamentale per la riuscita delle prove di evacuazione avere serietà e responsabilità da parte di tutti: datore di lavoro, figure della sicurezza e lavoratori. Come già detto, non si tratta certo di momenti di gioco, come tuttavia, in molti luoghi, capita purtroppo ancora di vedere.

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

**Agenti cancerogeni e mutageni, Commissione propone modifica 2004/37/UE.** Di Corrado De Paolis

Agenti cancerogeni. Approvata e notificata dalla Commissione europea Occupazione affari sociali e inclusione una proposta per modificare la direttiva 2004/37/CE e introdurre nuovi limiti di esposizione per 13 sostanze. Proposta che mira ad "affrontare la questione dell'esposizione a 13 sostanze chimiche cancerogene mediante l'introduzione di nuovi valori limite o la modifica di quelli esistenti".

Tra le sostanze la prima a essere annoverata è la Silice cristallina respirabile (SCR), che la Commissione propone di includere come sostanza "generata da un procedimento di lavorazione" in quanto creata durante lavorazioni come tagli, macinazione, frantumazione di materiali come cemento, mattoni, rocce, in ambienti come cave, miniere, cantieri, edilizia e ancora fabbricazione del vetro. Quindi i composti di cromo, polveri di legno duro e di idrazina. Ecco la lista completa:

- 1,2 – epossipropano;
- 1,3 -butadiene;
- 2 – nitropropano;
- Acrilammide;
- Bromoetilene;
- Cromo (VI) composti;
- Ossido di etilene;
- polveri di legno duro;
- idrazina;

- -Toluidine;
- Silice cristallina respirabile;
- Fibre ceramiche refrattarie;
- Cloruro di vinile monomero.

Nella tabella pubblicata a margine del comunicato che illustra la proposta, per ogni sostanza sono indicati livelli limite, settori lavorativi di riferimento, tipi di cancro e malattie associabili all'esposizione, numero di lavoratori esposti.

La proposta così è stata commentata dal Commissario per l'Occupazione e gli affari sociali Marianne Thyssen, "L'impatto del cancro sui lavoratori, sulle loro famiglie, sul mondo del lavoro e sulla società è enorme. Questa proposta consentirà di salvare 100 000 vite umane nei prossimi 50 anni. La protezione dei lavoratori è al centro dell'impegno della Commissione a favore di un'Europa sociale forte".

La nota pubblicata dalla Commissione indica come il cancro provochi il 53% dei decessi occupazionali, 102.000 morti all'anno. L'ipotesi della proposta è quella di riuscire a evitare nei prossimi 50 anni circa 100.000 decessi, gran parte dei quali attribuibili alla Silice cristallina respirabile. Si ricorda come "il tempo tra l'esposizione ad agenti cancerogeni e l'insorgenza della malattia può arrivare fino a 50 anni. La stima si basa su una serie di ipotesi per quanto riguarda le proiezioni di esposizione, metodi di produzione, e le conoscenze mediche".

## 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.](#)

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

**[Documenti di supporto alle imprese per gli adempimenti sul DUVRI.](#)**

La Confindustria Vercelli e INAIL regionale del Piemonte hanno realizzato una serie di documenti con l'obiettivo di supportare le imprese ad adempiere agli obblighi e agli adempimenti previsti dall'art. 26 del TSUL per redazione del documento di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI) e relativi a committente, imprese e lavoratori autonomi.

**La procedura**

- [Procedura per la valutazione e gestione delle Interferenze](#)

**Allegati**

- [Diagramma di flusso](#)
- [Scheda 1 Committente](#)
- [Scheda 2 Autocertificazione](#)
- [Scheda 2 bis Contratto di concessione di uso "a freddo"](#)
- [Scheda 3 Operatore Economico](#)
- [Scheda 4 Verbale della riunione preliminare/periodica di sopralluogo, valutazione e cooperazione](#)
- [Scheda 5 Elaborazione del DUVRI](#)

**Modelli**

Di seguito i modelli in formato Word (doc) e Open Office per

l'elaborazione della Procedura. Ogni modello contiene le istruzioni alla compilazione (in rosso), da eliminare all'emissione del documento.

- Informazioni dettagliate committente [OpenOffice \(odt\)](#) – [Word \(doc\)](#)
- Autocertificazione operatore economico (impresa) [OpenOffice \(odt\)](#) – [Word \(doc\)](#)
- Autocertificazione operatore economico (lavoratore autonomo) [OpenOffice \(odt\)](#) – [Word \(doc\)](#)
- Informazioni dettagliate operatore economico [OpenOffice \(odt\)](#) – [Word \(doc\)](#)
- Contratto nolo a freddo [OpenOffice \(odt\)](#) – [Word \(doc\)](#)
- Verbale [OpenOffice \(odt\)](#) – [Word \(doc\)](#)

*Confindustria Vercelli Valsesia, nel mettere a disposizione i modelli per l'elaborazione della Procedura, non si assume alcuna responsabilità in merito alla correttezza della loro compilazione da parte degli utenti.*



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)





**Roma, 6 giugno 2016 - ore 10:00 alle 13:30**

**[Antonio Reggiani e i suoi insegnamenti](#)**

Aula G.B. Rossi - Istituto Superiore di Sanità  
Via Giano della Bella 34

**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

**Roma, 13 giugno 2016 - ore 14:00 alle 18:00**

**tavola rotonda sul tema "I rischi psicosociali".**

Corte di Appello di Roma, aula Europa  
via Romeo Romei 2

**Ancona, 17 giugno 2016 - Ore 09.00 – 13.00**

**[LA CAUSAZIONE DEI TUMORI, IL GOVERNO DELL'INCERTEZZA NELLA RICERCA SCIENTIFICA, NELLA PRODUZIONE NORMATIVA E NELLA COMUNICAZIONE SUL RISCHIO.](#)**

REGIONE MARCHE PALAZZO LI MADOU – SALA LI MADOU

#### **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: **SUL PRINCIPIO DELLA MASSIMA SICUREZZA TECNOLOGICAMENTE ATTUABILE** di Pietro Ferrari.

Su cosa sia da considerare per “massima sicurezza tecnologicamente attuabile” (da intendersi come sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale), era intervenuta nel 1996 la pronuncia “compositiva” della Corte Costituzionale. (C. Cost. 25 luglio 1996, n. 312)

Tale pronuncia, nel rigettare la fondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 41, c.1 del D.Lgs. 277/91<sup>1</sup> rilevava come *“Quanto alla non manifesta infondatezza della questione, il giudice a quo [ricorrente -ndr] rileva, in primo luogo, che la disposizione censurata appare ispirata al cosiddetto principio della massima sicurezza, ... Risulterebbe quindi evidente, ad avviso del giudice a quo, come l'art. 41, comma 1, sia in contrasto con il principio di determinatezza della legge penale, ...”*

Decideva poi che la *“valutazione, che il legislatore italiano, nell'attuare la corrispondente direttiva comunitaria, ha inequivocamente compiuto, non può essere contrastata da questa Corte. La cogenza dei valori espressi dall'art. 41 della Costituzione -secondo il quale l'iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana- è certamente tale da giustificare una valutazione negativa, da parte del legislatore, dei comportamenti dell'imprenditore che, per imprudenza, negligenza o imperizia, non si adopera, anche al di là degli obblighi specificamente sanzionati, per ridurre l'esposizione al rischio dei propri dipendenti.*

*Per questa ragione, l'eliminazione dell'art. 41, comma 1, del d.lgs. n. 277 del 1991 dal nostro ordinamento, sollecitata dal giudice a quo, comporterebbe anche l'eliminazione del generale dovere di protezione che esso pone a carico del datore di lavoro e segnerebbe così un arretramento, e non un avanzamento, sul piano della concretizzazione dei principi costituzionali.”*

Decideva inoltre (certo con carattere generale -come irradiazione-, piuttosto che relativo al solo rischio rumore) che:

*“L'art. 41, comma 1, del d.lgs. n. 277 del 1991 allarga notevolmente lo spettro dei comportamenti rilevanti e li investe con norma penale di scopo, che fa riferimento non più solo ai provvedimenti suggeriti dalla tecnica -- come l'art. 24 del d.P.R. n. 303 del 1956 -- ma anche alle misure organizzative e procedurali concretamente attuabili.*

*..La sola via per rendere indenne l'art. 41, comma 1, del d.lgs. n. 277 del 1991 dalla denunciata violazione dell'art. 25 della Costituzione è, allora, quella di fornirne, in sede applicativa, una lettura tale da restringere, in maniera considerevole, la discrezionalità dell'interprete. Tutto ciò nella consapevolezza che, attesa la scelta del legislatore di sanzionare penalmente il generale dovere di protezione della sicurezza dei lavoratori, che trova nell'art. 41 della Costituzione il suo fondamento, il principio di determinatezza incide sulla fattispecie penale, di necessità, in maniera peculiare.*

*.. E il modo per restringere, nel caso in esame, la discrezionalità dell'interprete è ritenere che, là dove parla di misure “concretamente attuabili”, il legislatore si riferisca alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata sia soltanto la deviazione dei comportamenti dell'imprenditore dagli standard di sicurezza propri, in concreto e al momento, delle diverse attività produttive. Ed è in questa direzione che dovrà, di volta in volta, essere indirizzato l'accertamento del giudice: ...”*

---

<sup>1</sup> **DECRETO LEGISLATIVO 15 agosto 1991, n. 277** “Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212”

Art. 41.

*Misure tecniche, organizzative, procedurali*

*1. Il datore di lavoro riduce al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte.*

Che la pronuncia avesse carattere “compositivo” sembra avvertirsi con qualche chiarezza nelle conclusioni:  
*“L'art. 41 della Costituzione e il pregnante dovere, che da esso è desumibile, di protezione dei lavoratori, potrebbe, è vero, pretendere dall'imprenditore assai di più e giustificare una raffigurazione legislativa che assegni all'impresa il compito di realizzare innovazioni finalizzate alla sicurezza, nella quale il ruolo di impulso fosse assegnato al giudice civile ed alla pubblica amministrazione.*

*Ma la scelta di sanzionare penalmente, con una norma generale e onnicomprensiva, tutte le fattispecie in cui l'imprenditore si sottragga a questo ruolo, ha di necessità il suo contrappeso costituzionale, che è dato dall'esigenza di restringere, in una interpretazione costituzionalmente vincolata, le potenzialità della disposizione, per non vanificare il canone di determinatezza della fattispecie penale.”.*

Questa decisione sembrò, ad alcuno, comprimere la portata generale dell'art. 2087c.c. accostandosi, piuttosto, al principio applicato nei paesi anglosassoni della “massima sicurezza ragionevolmente praticabile”.

In realtà la 'critica roditrice' ad ogni tentazione in tal senso venne svolta, successivamente: dalla metabolizzazione della direttiva quadro 89/391/CEE e dalla giurisprudenza di legittimità successiva alla pronuncia medesima.

Si veda al proposito la sentenza -ancora nel 2008<sup>2</sup> - della Corte di Cassazione che riprende il principio di diritto enunciato dalla stessa Corte nel 1994 (Cass. Pen. Sez. IV, del 29 aprile 1994, n. 10164 – imp. Kuster):

*“...il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza.”*

Oggi sembra affermato, nella giurisprudenza di legittimità, una sorta di *tertium genus*. a temperamento tra i diversi principi della “massima sicurezza tecnologicamente attuabile” e della “massima sicurezza ragionevolmente praticabile”.

Ne è esempio -seguendo l'intento 'compositivo' della Corte Costituzionale- una recente sentenza della Cassazione penale. (Sez. IV, 27 gennaio 2016, n. 3616)

In questa, i giudici di legittimità, pur rigettando il ricorso, riconoscono come apprezzabile la censura del ricorrente DdL:

*“Il ricorrente richiama la sentenza di questa sezione n. 41944 del 19.10.2006, con riferimento alla massima sicurezza tecnologica esigibile dal datore di lavoro. L'esatta applicazione delle prescrizione tecniche non esimerebbe il datore di lavoro da responsabilità laddove l'evoluzione tecnologica le abbia di fatto superate.*

*...Il concetto di massima sicurezza tecnologica [secondo il ricorrente], andrebbe inteso, nella pratica, in massima sicurezza tecnologicamente fattibile, in virtù del principio della *reasonable practicability* e dei principi di tassatività e determinatezza della legge penale.*

*Altrimenti l'obbligo a carico del datore di lavoro, nella predisposizione delle misure di prevenzione e nel successivo aggiornamento delle stesse, sarebbe impossibile da assolvere, con il rischio di non poter mai sapere di aver assolto gli obblighi normativi di sicurezza, in quanto in concreto potrebbero esservi delle misure cautelari sconosciute al datore di lavoro, ma attivabili in base al progresso tecnico.”*

La Corte così risponde:

---

<sup>2</sup> Cassazione Penale, Sez. 4, 8 febbraio 2008, n. 6280

*“... A proposito di "massima sicurezza tecnologica" esigibile dal datore di lavoro, tuttavia, il Collegio ritiene che, se è vero che questa Corte ha anche affermato che, in materia di infortuni sul lavoro, è onere dell'imprenditore adottare nell'impresa (nella fattispecie: nel cantiere edile) tutti i più moderni strumenti che offre la tecnologia per garantire la sicurezza dei lavoratori... il principio de quo vada letto alla luce di quello meglio precisato dalla già citata sentenza 41944/2006, Laguzzi, secondo cui, qualora la ricerca e lo sviluppo delle conoscenze portino alla individuazione di tecnologie più idonee a garantire la sicurezza, non è possibile pretendere che l'imprenditore proceda ad un'immediata sostituzione delle tecniche precedentemente adottate con quelle più recenti e innovative, dovendosi pur sempre procedere ad una complessiva valutazione sui tempi, modalità e costi dell'innovazione, purché, ovviamente, i sistemi già adottati siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza.”*

La richiamata sentenza n. 41944, del 19 ottobre 2006, si era espressa nei seguenti termini:

*“E' evidente come non sia possibile pretendere - in ogni caso in cui la ricerca e lo sviluppo delle conoscenze portino alla individuazione di tecnologie più idonee a garantire la sicurezza - che l'imprenditore proceda ad un'immediata sostituzione delle tecniche precedentemente adottate con quelle più recenti e innovative dovendosi procedere ad una complessiva valutazione sui tempi, modalità e costi dell'innovazione.*

*A fronte di una condotta comunque positiva dell'imprenditore di adeguarsi alle nuove tecnologie - e purché i sistemi adottati siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza - le scelte imprenditoriali divengono insindacabili.*

*Questa Corte condivide quindi le osservazioni recentemente formulate, dallo studioso italiano che ha maggiormente approfondito i temi della colpa, secondo cui <non è pensabile che un'impresa rinnovi continuamente le proprie tecnologie, perchè è senz'altro necessario stare al passo con i tempi, ma ciò non può significare buttare all'aria investimenti per ammodernamenti tecnologici, rincorrendo incessantemente le novità tecnologiche. In teoria, si innalzerebbe il livello di sicurezza; in pratica, si condurrebbe l'azienda sull'orlo del fallimento>.*

*...fermi restando i principi già enunciati sugli obblighi dell'imprenditore nel caso di innovazioni tecnologiche idonee ad assicurare un maggior livello di sicurezza, su un punto non possono esservi dubbi: qualora l'imprenditore disponga di più sistemi di prevenzione di eventi dannosi è tenuto ad adottare (salvo il caso di impossibilità che in questo caso nessuno afferma) quello idoneo a garantire un maggior livello di sicurezza. **A questo principio non è possibile derogare soprattutto nei casi in cui i beni da tutelare siano costituiti dalla vita e dall'integrità fisica delle persone (una valutazione comparativa tra costi e benefici sarebbe ammissibile solo nel caso in cui i beni da tutelare fossero esclusivamente di natura materiale).**”*

Questa esigenza di temperamento del principio di “massima sicurezza tecnologicamente attuabile” ben sembra corrispondere al dettato dell'art. 41 Cost., sia nella parte in cui esso stabilisce la libertà dell'iniziativa imprenditoriale, sia nella parte in cui la condiziona al rispetto dell'utilità sociale e della sicurezza, libertà e dignità umane.

Usando le parole della citata sentenza 41944/2006 “A fronte di una condotta comunque positiva dell'imprenditore di adeguarsi alle nuove tecnologie -e purché i sistemi adottati

*siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza- le scelte imprenditoriali divengono insindacabili.”*

Va però considerato che il principio della MSTF, nel nostro ordinamento, “attinge” (anche) dalla <norma in bianco> dell'art. 2087 c.c., ossia dalla constatazione dell'inevitabile obsolescersi delle tecnologie, del modificarsi delle organizzazioni produttive e dell'impossibilità, da parte della stessa disciplina speciale, di prevedere ogni fattore di rischio.<sup>3</sup>

La storicità universale di tale constatazione è peraltro dimostrata dal suo recepimento nella direttiva madre dell'89 in materia di SSL.

Infatti il 14° 'considerando' della direttiva 89/391/CEE stabilisce che *“i datori di lavoro sono tenuti a informarsi circa i progressi tecnici e le conoscenze scientifiche in materia di concezione dei posti di lavoro, tenendo conto dei rischi inerenti alla loro impresa,.. in modo da garantire un migliore livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;”*.

E l'art. 4 della stessa stabilisce che

*“1. Gli stati membri adottano le disposizioni necessarie per garantire che i datori di lavoro.. siano sottoposti alle disposizioni giuridiche necessarie per l'attuazione della presente direttiva.”*

Inoltre il 10° 'considerando' afferma che *“ misure preventive debbono essere adottate o migliorate senza indugio per preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori in modo da assicurare un miglior livello di protezione”*. Senza che ciò debba dipendere da considerazioni di carattere puramente economico (13° 'considerando').

Tale principio era già stato aggredito (con decisione a mio avviso “politica”, pur nell'infelice avventurarsi della Commissione CE nel campo della <responsabilità oggettiva> per il datore di lavoro) dalla sentenza della Corte di Giustizia europea del 2007<sup>4</sup>, nella causa che contrapponeva la Commissione al Regno Unito. Il contenzioso viene qui sufficientemente richiamato:

La Commissione delle Comunità europee chiedeva alla Corte *“di constatare che, avendo circoscritto l'obbligo dei datori di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro ad un obbligo di adempiere <nei limiti di quanto ragionevolmente praticabile>, il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord è venuto meno agli obblighi ad esso incombenti ai sensi dell'art. 5, nn. 1 e 4, della direttiva del Consiglio 12 giugno 1989, 89/391/CEE..”*

#### **Articolo 5**

##### **Disposizioni generali**

*1. Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro.*

*4. La presente direttiva non esclude la facoltà degli Stati membri di prevedere l'esclusione o la diminuzione della responsabilità dei datori di lavoro per fatti dovuti a circostanze a loro estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili, malgrado la diligenza osservata.*

Il Regno Unito sosteneva:

- che l'inserimento nella normativa interna della clausola controversa <nei limiti di quanto ragionevolmente praticabile> corrispondeva a quanto stabilito nella legge nazionale su SSL: *“Ogni datore di lavoro è obbligato a garantire la salute, la sicurezza ed il benessere di tutto il suo personale per quanto ragionevolmente praticabile.”* (HSW Act, Sez. 2, n. 1)
- che nella legislazione nazionale tale statuizione era assistita da sanzione penale e che il *“datore di lavoro può sottrarsi a questa forma di responsabilità unicamente dimostrando di aver fatto tutto ciò che era ragionevolmente praticabile per evitare l'insorgenza di rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. A tale scopo, è tenuto a dimostrare che esisteva una manifesta*

<sup>3</sup> *“l'art. 2087 codice civile è norma di chiusura del sistema costruito con tecnica normativa aperta volta a supplire alle lacune della disciplina speciale che non può prevedere ogni fattore di rischio. La norma ha una funzione precettiva immediata e cogente, costitutiva dell'obbligo di protezione cioè di attuale applicazione delle misure di sicurezza esistenti, ovvero già rinvenibili ed esigibili secondo un parametro di adeguatezza sociale.”*

<sup>4</sup> Corte di Giustizia – Terza Sezione, 14 giugno 2007 causa C-127/05 Commissione/Regno Unito

*sproporzione tra, da una parte, il rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori e, dall'altra, il sacrificio accettato in termini di costi, tempo o difficoltà che l'adozione delle misure necessarie ad evitare l'insorgenza di detto rischio avrebbe comportato e che quest'ultimo era insignificante rispetto a detto sacrificio.”*

- che la responsabilità civile del datore di lavoro era comunque prevista da una serie di disposizioni dei Management of Health and Safety at Work Regulations e che l'obbligo datoriale al risarcimento di danni causati dalla violazione del dovere di prudenza nei confronti dei lavoratori costituisce un criterio di common law.
- che la clausola controversa, dunque, rispecchiava le disposizioni dell'art. 5 e si conformava completamente al diritto comunitario, pur salvaguardando il criterio di ragionevolezza e/o praticabilità (cd. principio di proporzionalità).

Replicava la Commissione che, così circoscrivendo l'obbligo di sicurezza, il Regno Unito consentiva di eludere la responsabilità che incombe al datore di lavoro, nel caso questi riesca *“a dimostrare che l'adozione di misure che garantiscono la sicurezza e la salute dei lavoratori risulterebbe manifestamente sproporzionata in termini di costi, di tempo o di difficoltà qualsiasi, rispetto al rischio effettivo.”*

*“Secondo la Commissione, la definizione in termini assoluti dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro implica che qualora le misure di prevenzione falliscano quest'ultimo resta comunque oggettivamente responsabile delle conseguenze che ne discendono per la salute dei lavoratori”*

Sempre secondo la Commissione, *“l'art. 51, c. 1. della direttiva quadro, oltre a definire in termini assoluti l'obbligo del datore di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in ogni aspetto connesso con il lavoro, come corollario di tale obbligo sancisce la responsabilità del datore di lavoro per ogni evento lesivo della salute dei lavoratori che si verifica nella sua impresa.*

*Dal combinato disposto dell'art. 5, nn. 1 e 4, della direttiva quadro la Commissione deduce la natura di detta responsabilità qualificandola come oggettiva.”* (Conclusioni dell'Avvocato Generale Paolo Mengozzi, p. 36 e p. 58)

Su questo inciampo della Commissione -che non è stata in grado di distinguere tra responsabilità oggettiva e responsabilità per colpa- le conclusioni dell'Avvocato Generale e della Corte di Giustizia non potranno che condurre al respingimento del ricorso.

Con un aspetto, tuttavia, 'politico' nella pronuncia della Corte invece estraneo alle conclusioni dell'Avvocato Generale. Il quale costruisce un'architettura logico-giuridica di indubbia efficacia agli effetti della richiesta di rigetto; e però *“a titolo del tutto subordinato”* illustra conclusivamente le ragioni in base alle quali *“-per l'ipotesi in cui la Corte ritenga di interpretare il ricorso come volto a far valere l'illegittimità di detta clausola anche in quanto idonea a limitare la portata dell'obbligazione datoriale di sicurezza enunciata all'art. 5, n. 1, della direttiva quadro,-”* il ricorso dovrebbe a suo avviso essere accolto. (p. 134 e p. 141)

Ancora più significativo, ad una lettura in controluce, il p. 18: *“Occorre a questo punto rilevare che la trasposizione della direttiva 89/391 ha dato origine, in diritto britannico, a limitati interventi normativi, e ciò sia in quanto il sistema esistente è stato considerato, nelle sue grandi linee, conforme alle prescrizioni di quest'ultima, sia per effetto della volontà politica espressa dal governo conservatore dell'epoca di limitare al minimo l'impatto della direttiva -e più in generale degli interventi comunitari in materia di politica sociale- sull'ordinamento interno.”*

A ciò si aggiunga il dato -reale- che l'ordinamento giuridico di common law è rigidamente gerarchizzato (sul cd. 'principio del precedente') e la legge scritta ricopre un ruolo secondario nel sistema delle fonti.

La decisione della Corte di Giustizia non ha comunque avuto decisive ripercussioni nel nostro ordinamento. Rimasto saldamente ancorato, nel necessario recepimento della normativa europea, ai principi costituzionali e al precetto generale di cui all'art. 2087 c.c.

Grandemente meritevole appare, in questo spettro, l'azione della magistratura. Verrebbe da dire -specie per la sua autorevolezza e risonanza- : soprattutto quella di legittimità. Non fosse che, nella stragrande maggioranza dei casi, essa agisce a conferma delle sentenze dei giudici del merito (ai quali dunque è giusto che il merito vada riconosciuto).

A conclusione di queste note, certo brevi e discontinue, resta da considerare che la formulazione dell'art. 41, c. 1, del Dlgs. 277/91 verrà letteralmente ripresa, tra le “Misure generali di tutela” nell'art. 3, c. 1, lett. b), del Dlgs. 626/94, ed ora nell'art. 15, c. 1, lett. c), del Dlgs. 81/08:

*1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:*

*c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;*

Da notare che il principio della massima sicurezza tecnologicamente attuabile viene espressamente richiamato anche dagli artt. 2 (Definizioni), c. 1, lett. n), e 29 (Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi), c. 3:

*n) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;*

*3. La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o **in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione** o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.*



### **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.rs-ergonomia.com](http://www.rs-ergonomia.com)

[INAS su stress e mobbing](#)

INAS-CISL MAGGIO 2010

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

[Linee guida di prevenzione oncologica Cancerogeni occupazionali.](#)

Agosto 2014

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

Paolo Clerici, Annalisa Guercio, Loredana Quaranta


[La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro](#)

INAIL 2016

Paolo Pascucci

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

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS 43/2015



Collana Istant Book

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.

A cura di Paolo Gentile  
Contributi di:  
Fernando Cecchini, Vindice Deplano, Marco Immordino,  
Walter Lamanna, Roberto Panzarani.

PALINSESTO

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)



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