

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.



RPSS sostiene la Campagna Eu-Osha, Ambienti di lavoro sani e sicuri a ogni età 2016-2017



Palimpsesto

Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori

Modelli di intervento e metodologie di analisi dell'organizzazione.

Nel nuovo volume di Paolo Gentile, edito dalle [edizioni Palimpsesto](#), vengono affrontati argomenti che RSPP porta avanti da sempre per diffonderne i principi: la riscoperta di un rapporto dialettico tra il lavoro, con i suoi protagonisti e i suoi problemi, e l'accademia, con le sue teorie e i suoi modelli esplicativi. Il fil rouge che lega i diversi argomenti trattati nel volume è rappresentato dalla proposta metodologica di un modello di analisi ed intervento ergonomico di tipo sociologico-partecipativo, che vuole ridimensionare la figura del tecnico che in questi anni ha assunto un ruolo preponderante. Gli esperti che devono adeguare le aziende alla normativa hanno finito per emarginare i lavoratori che hanno delegato a loro, al legislatore, alla magistratura, la ricerca di soluzioni ai problemi presenti nel luogo di lavoro: un ruolo da contestare a favore di una maggiore partecipazione dei lavoratori. La partecipazione che è stata un'aspirazione delle classi lavoratrici per conquistare la propria emancipazione, diventa un bisogno delle organizzazioni per competere nel mercato globale. Ma la ricetta funziona solo se il lavoratore avverte: vero rispetto, vero coinvolgimento, vera responsabilizzazione. Tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori non è solo tutelarne l'integrità fisica ma tener conto anche della personalità morale, della loro dignità, della loro libertà. L'anarchismo metodologico nella conoscenza del lavoro, la valorizzazione dell'osservazione spontanea dei lavoratori per la realizzazione di un documento di valutazione dei rischi soggettivo, la centralità dei rischi organizzativi sono alcuni degli elementi originali che definiscono il modello epistemologico suggerito.

Il volume in attesa della versione cartacea, è al momento disponibile in formato e-book al costo di 4,50 €.

[Per acquisti on line ed informazioni](#)

L'autore sarà impegnato a realizzare **seminari di presentazione del volume**, sul tema della soggettività dei lavoratori nella valutazione dei rischi (informeremo i ns. lettori dei seminari che si realizzeranno). La

partecipazione ai seminari sarà gratuita con l'impegno ad acquistare una copia del volume in formato cartaceo che avrà un costo di 15 €.

I lettori che volessero organizzare un seminario gratuito presso la loro città possono prenotarlo scrivendo a info@rs-ergonomia.com, occorre solo mettere a disposizione un locale adeguato.

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 - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



Paolo Gentile (a cura di)

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

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

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

Volume ebook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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

Da www.InSic.it
[Rep. n. 20166701](#)

La Partecipazione e la sua relazione con il Benessere organizzativo, di L. Iurato.

Da www.puntosicuro.it
[Rep. n. 20166702](#)

Schemi tipo di lettere di nomina, verbali e modelli di documenti:

- a. [DESIGNAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE.](#)
- b. [DESIGNAZIONE DEI LAVORATORI INCARICATI DI ATTUARE LE MISURE DI PREVENZIONE INCENDI E LOTTA ANTINCENDIO, DI EVACUAZIONE DEI LUOGHI DI LAVORO, DI SALVATAGGIO, DI PRONTO SOCCORSO E DELLA GESTIONE DELLE EMERGENZE.](#)
- c. [INFORMAZIONE AI LAVORATORI SUL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI, SUL GRUPPO OMOGENEO DI APPARTENENZA E TRASMISSIONE DELLA RELATIVA DOCUMENTAZIONE, SULLE NOMINE DEI SOGGETTI PER LA PREVENZIONE E PROTEZIONE.](#)
- d. [VERBALE DELLA RIUNIONE PERIODICA PER LA PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI.](#)
- e. [NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE.](#)

Da www.ciip-consulta.it
[Rep. n. 20166703](#)

L'organizzazione del lavoro come sistema vivente: Analisi organizzativa, valutazione del rischio lavoro correlato e limiti delle metodologie semplificate. Di Enzo Cordaro

[Rep. n. 20166704](#)

Regione Lombardia in collaborazione con INAIL nell'ambito del progetto CCM 2013 del Ministero della Salute ha prodotto delle schede sul tema dello Stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali in 9 settori di attività.

- a. [scheda settore bancario](#)
- b. [scheda settore commercio/GDO](#)
- c. [scheda settore HORECA \(hotel, ristoranti, catering\)](#)
- d. [scheda settore aziende manifatturiere](#)
- e. [scheda settore istruzione](#)
- f. [scheda settore polizia municipale e vigilanza privata](#)
- g. [scheda settore sanità](#)
- h. [scheda settore telecomunicazioni](#)
- i. [scheda settore trasporti terrestri](#)

Da www9.ulss.tv.it
[Rep. n. 20166705](#)

CHECK LIST: Documentazione aziendale relativa alla sicurezza sul lavoro Ver. 14 del 19/04/2016



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



Approfondendo... sul web

Da www.repertoriosalute.it

Una sentenza indicativa, di Daniele Ranieri

Il 3 marzo 2016 la Cassazione Penale ha emesso una emblematica sentenza di assoluzione del Datore di Lavoro e del RSPP in quanto essi avevano assunto tutte le cautele possibili da assumersi ex ante in relazione a un caso di infortunio grave. Andiamo per ordine partendo dai fatti.

Il dipendente infortunato è un elettricista manutentore che si è recato su incarico della propria azienda presso un capannone di un cliente, insieme a un collega, per effettuare un sopralluogo.

Il giorno successivo entrambi i lavoratori si sono recati di nuovo dalla Ditta per effettuare il lavoro, e cioè il montaggio di alcuni faretto all'esterno del capannone.

L'operaio è salito, grazie al classico cestello con braccio meccanico oleodinamico, sopra il tetto del capannone, come aveva già fatto il giorno precedente. Qui "ha deciso, forse per fare più in fretta, o comunque incautamente, di salire sul tetto per meglio posizionare i fili, percorrendo il tratto ricoperto da sottili lastre di eternit, che inevitabilmente si sono sfondate". L'operaio è precipitato al suolo da un'altezza di circa 6/7 metri procurandosi gravi lesioni.

Il lavoratore infortunato è un tecnico preparato ed "era un soggetto particolarmente esperto di sicurezza sul lavoro, essendo stato egli stesso nominato responsabile della sicurezza dei lavoratori della sua azienda".

La sentenza si pone una domanda decisiva:

"che tipo di rimprovero può rivolgersi ad un datore di lavoro o a un responsabile aziendale per la sicurezza che ha dotato il dipendente, esperto e formato in materia di sicurezza del lavoro, di tutti i presidi antinfortunistici e della strumentazione necessaria per effettuare il lavoro in sicurezza, analogo a quello che egli era chiamato a compiere da cinque anni, rispetto a siffatto comportamento? Hanno potuto incolpevolmente il datore di lavoro e il responsabile per la sicurezza fare affidamento sul fatto che un soggetto così esperto non ponesse in essere il comportamento che ha cagionato l'incidente?"

La domanda non solo è pertinente, ma è una di quelle che si pongono spesso all'attenzione di giuristi, esperti, tecnici e attori aziendali della sicurezza.

È necessario fare una premessa. Nel tempo le norme non solo sono cambiate nella sostanza, ma anche nei criteri ispirativi. La normativa si è andata trasformata da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla

figura del datore di lavoro che, in quanto soggetto garante era investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, a un modello "collaborativo", in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori stessi (Cass. Pen. sez. 4, n. 41486 del 5.5.2015, Viotto, non mass.).

Questo non ha escluso il permanere della responsabilità del datore di lavoro laddove la carenza dei dispositivi di sicurezza, o anche la mancata adozione degli stessi da parte del lavoratore, non può certo essere sostituita dall'affidamento sul comportamento prudente e diligente di quest'ultimo (Cass. Pen. sez. 4, n. 41486 del 5.5.2015, Viotto, non mass.).

In giurisprudenza, dal principio "dell'ontologica irrilevanza della condotta colposa del lavoratore" (che si rifà spesso all'art. 2087 del codice civile), si è passati – a seguito dell'introduzione del D. Lgs 626/94 e, poi del T.U. 81/2008 – al concetto di "area di rischio" (cfr. sez. 4, n. 36257 del 1.7.2014, rv. 260294; sez. 4, n. 43168 del 17.6.2014, rv. 260947; sez. 4, n. 21587 del 23.3.2007, rv. 236721) che il datore di lavoro è chiamato a valutare in via preventiva (Cass. Pen. sez. 4, n. 41486 del 5.5.2015, Viotto, non mass.).

Insieme all'area di rischio che l'imprenditore è tenuto a dichiarare nel DVR si sono andati a cercare i limiti delle reciproche responsabilità. È nata una classificazione dei comportamenti dei lavoratori in due concezioni principali: il comportamento "esorbitante" e quello "abnorme".

Il primo riguarda le condotte che fuoriescono dall'ambito delle mansioni, ordini, disposizioni impartiti dal datore di lavoro, mentre il secondo concerne quelle condotte poste in essere in maniera imprevedibile dal prestatore di lavoro al di fuori del contesto lavorativo, cioè, che nulla hanno a che vedere con l'attività svolta.

Di recente le sentenze e gli orientamenti giurisprudenziali, come detto, tengono in maggior conto, come previsto anche dall'art. 20, della responsabilità dei lavoratori e del cosiddetto "principio di autoresponsabilità del lavoratore".

Il datore di lavoro non ha più, dunque, un obbligo di vigilanza assoluta rispetto al lavoratore, come in passato, ma una volta che ha fornito tutti i mezzi idonei alla prevenzione ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, egli non risponde dell'evento derivante da una condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore.

La Corte di Cassazione tiene a ribadire, per maggiore chiarezza,

“che non vale a escludere la responsabilità del datore di lavoro il comportamento negligente del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondurre comunque all'insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio derivante dal richiamato comportamento imprudente (cfr. ex multis questa sez. 4, n. 7364 del 14.1.2014, Scarselli, rv. 259321)”.

Nel caso di cui ci stiamo occupando, la Corte ha stabilito che tutte le cautele possibili da assumersi ex ante erano state assunte dal datore di lavoro, e per quanto di competenza anche dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione.

In primo grado, il Tribunale aveva ricostruito come non fosse indispensabile salire sul tetto e anche la presenza dell'elevatore, di per sé, non indicasse la necessità di andarci sopra. Mentre l'infortunato ribadiva che la presenza di questo braccio meccanico dovesse indicare cosa si aveva intenzione di fare e quindi far scattare almeno nel RSPP un segnale di pericolo.

La Corte di primo grado stabiliva invece

“come il RSPP avesse indicato che, dovendo i lavori avere ad oggetto l'installazione di faretto da apporre nella parte frontale – perimetrica esterna – del capannone, non era possibile svolgere gli stessi dal tetto ma era necessario, come verificato anche in loco, usare unicamente l'elevatore.

Anche la presa della corrente alla quale collegare questi faretto era poi presente sempre in questa parte esterna del capannone, per cui era assolutamente verosimile che tutto il lavoro potesse e dovesse essere effettuato a mezzo dell'elevatore messo a disposizione.

In ordine alla possibilità che i fili potessero essere collocati dall'elevatore e senza salire sul tetto si era espresso anche l'ispettore della ASL, intervenuto sul posto nella immediatezza dei fatti, che aveva indicato come l'impianto interessasse la parte perimetrica del capannone e come, per la sua posa in opera, fosse necessario iniziare dalla parte bassa dell'edificio, per poi salire in quota. Aveva poi aggiunto che per svolgere quei lavori era necessario e sufficiente usare l'elevatore oleodinamico con piattaforma che, in effetti, era presente sul posto”.

Era dunque da prevedersi che un operaio dotato di siffatta qualificazione potesse in essere un comportamento del genere?

Ebbene, la risposta in termini di possibile prevedibilità dell'evento non può che essere che il comportamento posto in essere dall'operaio infortunato non era e pienamente prevedibile.

Ne deriva l'assenza di violazione della norma cautelare che, idonea forse ad influire sotto il profilo della tipicità oggettiva del reato, lo è certamente sotto il profilo soggettivo dell'assenza di colpa.

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.](#)

Da www.paolocampanini.it

Come lo smartphone genera stress lavorativo.

Qual è il meccanismo che spinge a controllare costantemente lo smartphone? La Francia sta vietando alle aziende di inviare email fuori dall'orario d'ufficio. Ecco perché per alcuni è difficile spegnere il telefono.

Lo smartphone attraverso email, chat e telefonate crea un collegamento costante con il proprio lavoro. Questa è una causa di stress. In Francia un disegno di legge asserisce che "Lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, se mal gestito o mal regolato, può avere un impatto sulla salute dei lavoratori" indicando alle aziende con più di 50 dipendenti di non inviare email al di fuori dell'orario di ufficio.

Se da una parte vi sono indicazioni che l'uso dello smartphone concede maggior flessibilità di tempi aiutando i lavoratori dipendenti a gestire le loro responsabilità sul lavoro e in famiglia, dall'altra le ricerche hanno rilevato che lo smartphone ha reso permeabili i confini tra lavoro e non lavoro, generando maggior pressione lavorativa e non permettendo di staccare dal lavoro [Jarvenpaa & Lang, 2005]. In questo modo si crea uno squilibrio tra lavoro e famiglia.

Due studiosi olandesi hanno rilevato che chi usa spesso lo smartphone ha un conflitto casa-lavoro e livelli di burnout (una reazione da stress che comporta esaurimento e cinismo) nettamente maggiori di chi ne fa un uso sporadico [Derks & Bakker, 2014].

Eppure, teoricamente, la tecnologia è neutrale rispetto a promuovere l'accesso in ogni luogo e in ogni momento. In effetti i dispositivi possono essere spenti, i messaggi di posta possono essere filtrati e le chiamate in entrata inoltrate alla segreteria telefonica.

Se quindi è possibile evitare intromissioni lavorative durante il tempo libero, cosa impedisce di spegnere il telefono cellulare?

Kreiner et al. [2009] affermano che il conflitto tra casa e lavoro è caratterizzato da tensioni causate da aspettative e sfide incompatibili tra loro provenienti da entrambi i domini. Queste aspettative sono condivise tra gruppi di lavoratori della stessa organizzazione poiché sviluppano delle norme condivise riguardo la permeabilità tra il dominio del lavoro e quello extra lavorativo [Kreiner, 2006].

In altre parole, organizzazioni lavorative differenti possono avere stili diversi per gestire il limite psicologico tra lavoro-casa, ovvero quanto il confine può essere permeabile.

Le aspettative di risposta alle email, chat e telefonate fuori dall'orario d'ufficio influiscono sulla capacità del singolo lavoratore di staccare dal lavoro e quindi il lavoratore sente di dover rispondere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo.

Ci sono prove consistenti che i datori di lavoro si aspettano che i dipendenti siano disponibili a lavorare al di fuori dell'orario di lavoro. Più in generale, sembra che ci sia un'aspettativa universale che tutti leggano e rispondano costantemente alle e-mail, senza mai interruzioni.

Questo indica chiaramente che dire di spegnere il telefono cellulare e disconnettersi dal lavoro non basta ma deve essere la stessa organizzazione lavorativa a non generare un clima di attesa per le risposte negli orari extra-lavorativi.

Per fare questo oltre a creare policy e codici di comportamento è necessario che per primi i dirigenti e datori di lavoro siano in grado di 'staccare la spina' dal lavoro, rispettando gli orari di lavoro dei lavoratori.

Numerose ricerche hanno dimostrato che i lavoratori con maggior engagement (coinvolgimento) sul lavoro sono quelli che sono più capaci di staccare psicologicamente dal loro lavoro durante il tempo libero [Bakker, 2014].

Collana Ergonomia, salute e sicurezza



Paolo Gentile

Ergonomia della manutenzione

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

Per acquisti on line www.edizionipalimpsesto.it

Appuntamenti



Lamezia Terme (CZ) 4 luglio 2016 – ore 8.30 – 17.00

INAIL, CONVEGNO NAZIONALE:

[LA RICERCA PREVENZIONALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI AGRICOLI NELLE SERRE](#)

Centro Inail di Lamezia Terme - Sala A
Zona Industriale Papa Benedetto XVI

Roma 14 luglio 2016 – ore 8.30 – 17.30

INAIL, CONVEGNO NAZIONALE:

[LA GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO: ESPERIENZE, MONITORAGGIO E PROSPETTIVE DI SVILUPPO](#)

Auditorium INAIL
P.le Giulio Pastore, 6

MILANO 5 luglio 2016 - ore 14.30 - 17.30

Convegno di studio e approfondimento:

[Protezione da agenti chimici](#)

Centro congressi "Le Stelline" - Sala Verdi
Corso Magenta, 61

PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE

Stiamo predisponendo un calendario di seminari di presentazione del nuovo volume di Paolo Gentile, **Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori** (Modelli di intervento e metodologie di analisi dell'organizzazione), edizioni Palimpsesto. I seminari, sul tema della soggettività dei lavoratori nella valutazione dei rischi, saranno a partecipazione gratuita con l'impegno ad acquistare una copia del volume in formato cartaceo che avrà un costo di 15 €.



I lettori che volessero organizzare un seminario gratuito presso la loro città possono prenotarlo scrivendo a info@rs-ergonomia.com, occorre solo mettere a disposizione un locale adeguato.

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo: **ANCORA A PROPOSITO DELL'ABROGAZIONE DEL REGISTRO INFORTUNI** di Pietro Ferrari

Il meritorio ricorso della CGIL¹ presso la Commissione UE, a denuncia di violazione della direttiva 89/391/Ce per quanto concerne l'abolizione del registro infortuni, sollecita a nuove considerazioni.

Ad un mio precedente intervento sull'abrogazione di detto registro, operata dal D.Lgs. 151/2015, è poi seguito un articolo di Cinzia Frascheri, Responsabile nazionale CISL per Salute e sicurezza sul lavoro.

Il mio intervento², cui si rimanda per la personale prospettazione della problematica, chiudeva con la richiesta di un chiarimento urgente, almeno di livello ministeriale.

L'articolo di C. Frascheri³ condivide nella sostanza le problematiche in quello sollevate. In aggiunta propone alcune considerazioni -che qui si riportano- meritevoli di attenzione:

"...Ma se dal combinato disposto delle novità introdotte [dal Dlgs. 151/2015], il quadro che si delinea a fronte delle modifiche, appare molto semplice e chiaro, meno lo sono le motivazioni alla base.

Ponendo una differenza rilevante tra il registro degli infortuni e gli altri due registri, quelli degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici, comunque tutti ricondotti alla stessa tempistica di vigenza determinata dall'istituzione del SINP, valida fino alla venuta in essere del D.Lgs. 151/2015, è mediante tale decreto che il legislatore ha ritenuto di dover differenziare i percorsi di tali strumenti, dando alla sola tenuta obbligatoria del registro degli infortuni, un termine temporale perentorio.

La data del 23 dicembre 2015 veniva così a segnare il passaggio epocale da una lunga stagione di vigenza dello strumento del registro degli infortuni ad una nuova caratterizzata dalla sua, non spiegabile, totale esclusione dal dettato normativo, ancor più in assenza di altra forma di registrazione e gestione di tali dati di così grande rilevanza.

...Di fatto, pur riconoscendo al Cruscotto [INAIL] una sua funzione, le differenze tra tale strumento e il registro degli infortuni sono più che evidenti, a partire dai limiti che tale modalità di raccolta dati presenta, ancor più se rapportate alla funzioni che il registro degli infortuni aveva nel contesto lavorativo e per gli attori della prevenzione aziendale, e di cui oggi, a fronte della sua eliminazione, si riscontra la rilevante mancanza.

Il quadro infortunistico aziendale che il registro offriva, costituiva senza dubbio una informazione fondamentale ai fini degli interventi di tutela e di gestione del rischio, soprattutto a partire dal datore di lavoro, così come il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per quanto di competenza, in qualità di figure chiamate a porre in essere la valutazione del rischio complessiva, la quale non può non tenere conto degli eventi accidentali verificatisi nel tempo, all'interno del ciclo lavorativo.

La periodicità degli eventi, le modalità di accadimento e la tempistica degli infortuni sono tutti dati che solo se analizzati complessivamente e incrociati fra loro, possono offrire indicazioni di più ampio utilizzo, in confronto ad una analisi che avvenga caso per caso, dove la visione di insieme viene a perdersi, e con questa l'evidenza di certe dinamiche di causalità, spesso determinati, per poter garantire tutele adeguate ed efficaci.

...L'abrogazione, però, del registro degli infortuni, anche analizzata sul fronte meramente normativo, lascia non poche perplessità. Eliminato lo specifico riferimento all'art. 53 del

¹ e, già prima, del RLS Luca Bazzoni (n. CHAP(2015) 02849).

² Pietro Ferrari, *Abrogazione del registro infortuni: ragioniamoci* (pubblicato sul ns. sito). [Clicca qui per leggerlo.](#)

³ Cinzia Frascheri, *Registro degli infortuni uno strumento fondamentale fino a quando in vigore*, Ambiente&Sicurezza sul lavoro – n. 4 aprile 2016. [Clicca qui per leggerlo.](#)

D.Lgs. 81/2008, nessun intervento modificativo e di raccordo è stata introdotto nei riguardi delle altre disposizioni previste nell'articolato del decreto, relative a tale strumento. In linea con quanto dettato dalla direttiva 89/391/CEE, difatti, tra gli obblighi a carico del datore di lavoro (ma non meno a carico del dirigente), elencati all'art. 18 del D.Lgs. 81/2008, si legge (ancora) che deve essere consentito al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di «accedere» ai dati che riguardano gli infortuni sul lavoro (comma 1, lett. o).

Una disposizione questa fondamentale, fino a quando non svuotata dall'abrogazione del registro degli infortuni, e non anch'essa abrogata o, almeno modificata, considerato il precetto comunitario che permane.

L'articolato del D.Lgs. 81/2008 si mostra ad oggi, pertanto, in particolare sul punto in commento, non certo semplificato, come enunciato già solo dal titolo del D.Lgs. 151/2015, ma in una condizione di evidente errore, dove a fronte di un diritto, ancora previsto e pertanto vigente, a favore del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, manca lo strumento per esercitarlo."

Tutto ciò considerato, vorrei rendere disponibile al dibattito il risultato di un confronto con medici del lavoro con esperienza trentacinque/quarantennale nella funzione ispettiva (e che qui colgo l'occasione per ringraziare doverosamente).

La conclusione, da un punto di vista della lettura della norma, rende ragione alla considerazione di C. Frascheri nella parte appena sopra evidenziata. Risolvendola però in positivo (per il RLS) e, in ciò, sembrando mostrare una certa qual sua implacabilità:

1. L'art. 18, c. 1, lett. o), D.Lgs 81/08, mantiene l'obbligo per il datore di lavoro di garantire al RLS l'accesso ai dati relativi agli infortuni sul lavoro.

2. la violazione dell'obbligo permane sanzionata con la sanzione alternativa dell'arresto o dell'ammenda (art. 55, c. 5, lett. a). La sua verifica, da parte dell'organo ispettivo, è dunque soggetta alla prescrizione ad adempiere.

3. per adempiere alla prescrizione bisogna che i dati e le informazioni sugli infortuni siano stati conservati in azienda.

La conclusione, a questo punto ovvia, è che i dati conservati in azienda devono essere resi disponibili al RLS. In forma cartacea (in relazione all'obbligo di conservazione per 4 anni del "vecchio" registro) o elettronica, decida l'azienda.

Non ha certo valore la considerazione che l'Organo di vigilanza possa accedere a tali dati utilizzando il portale INAIL.

Perché non di informazione all'OdV tratta la prescrizione, ma dell'adempimento all'obbligo posto al datore di lavoro dall' art. 18 del D.Lgs. 81/08, di rendere accessibili al RLS i dati infortunistici.

Se dunque da un lato è ragionevole supporre che l'azienda conservi i dati oggetto della trasmissione all'INAIL, dall'altra **il dato normativo consente al RLS di poter comunque (continuare ad) accedere alle informazioni relative agli infortuni** sul lavoro accaduti nella propria azienda.

Ciò rende doverosa – e non più solo ragionevole- la conservazione dei dati.

Questa, oltretutto, è la **condizione per l'adempimento di cui all'art. 35** del Dlgs. 81/08:

Articolo 35 - Riunione periodica

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
(sanzione amministrativa pecuniaria da 2.192,00 a 7.233,60 euro)

Giustamente, dunque, il ricorso della CGIL, al punto 6, richiama come la disposizione comunitaria -nel combinato tra art. 6 e art. 9 della Dir. 89/391- "...si estende a tutti i soggetti che hanno un funzione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ad es. il medico competente e gli addetti al Servizio di prevenzione.."

Si ricordi infine che, ai sensi dell'art. 18, comma 2, lett. d), del Dlgs. 81/08 il datore di lavoro deve fornire al SPP/RSPP e al medico competente i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Obbligo ulteriore e autonomo rispetto alla produzione dei dati per l'esame da svolgersi in sede di riunione periodica.

Anche ciò, ovviamente, rende doverosa la conservazione dei dati in azienda.

Come giustamente considerato da Cinzia Frasccheri, permane poi il precetto comunitario, che è fonte primaria e prevalente.

La direttiva quadro in materia di SSL, la 89/391, in ben tre articoli (9, 10 e 11) pone il dovere per i datori di lavoro di tenere documentazione degli infortuni e di renderla accessibile ai RLS "per l'espletamento delle loro funzioni".

Paolo Gentile,

Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori

Modelli di intervento e metodologie di analisi dell'organizzazione,
edizioni Palinsesto 2016.



Versione Ebook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato

Contiene le riflessioni e gli approfondimenti di esperti in materia di stress lavoro-correlato, con saggi di F.P. Arcuri, C. 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



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



In Libreria

Da www.repository.regione.veneto.it

METODI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO DEGLI ARTI SUPERIORI

Regione Veneto AULSS 17 - Centro Regionale di Riferimento per l'Ergonomia Occupazionale

Da www.repertoriosalute.it

I Dossier di Ambiente & Sicurezza sul Lavoro

Responsabili della sicurezza

Una selezione delle più significative pronunce sulle responsabilità delle figure chiamate a garantire la sicurezza nei luoghi lavoro, con il commento del Dott. Giuseppe de Falco
EPC settembre 2015



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



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