

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

Da muglialfuria.blogspot.it

NEL 2007 LA STRAGE. NEL 2016 LA CONDANNA DEFINITIVA MA...

... DI ESPENHAHN IN GALERA NON C'E' TRACCIA!

Abbiamo fatto una ricerca sul web ma anche dalla Germania non arriva nessuna notizia. Cosa aspetta il governo italiano a chiedere l'applicazione della sentenza?

E non c'è un parlamentare capace di fare un'interrogazione, un'interpellanza, proporre un odg per far sì che i due responsabili tedeschi del massacro Harald Espenhan e Gerald Priegnitz condannati rispettivamente a 9 anni e 8 mese ed a 7 anni, finiscano in galera, come accaduto per i loro colleghi italiani?

Noi aspettiamo, ma non dimentichiamo. (F.M.)

L'ondata di fuoco nella notte fra il 5 e il 6 dicembre. I soccorritori raccontarono: «Ho visto l'inferno. Erano avvolti nelle fiamme».

Prendetevi due minuti per ascoltare la bella poesia di Carlo Soricelli "MORTI BIANCHE" interpretata da Flavio Insinna.

<https://youtu.be/IO7gAUTYQqc>

Paolo Gentile,

Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori

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



Volume a stampa: 15,00 € - Volume eBook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

Da www.ulss22.ven.it

[Rep. n. 20177301](#)

Linee guida per la verifica dell'idoneità igienico sanitaria di alloggi temporanei per lavoratori stagionali. Regione Veneto.

Da www.anfos.it

[Rep. n. 20177302](#)

Microclima e illuminazione negli ambienti di lavoro. Opuscolo informativo ANFOS per il lavoratore.

Da extra.suva.ch

[Rep. n. 20177303](#)

Controllo rapido della postazione di lavoro.

Da www.repertoriosalute.it

[Rep. n. 20177304](#)

Lista di controllo SUVA: Postura corretta durante il lavoro.

Da www.puntosicuro.info

[Rep. n. 20177305](#)

Otto regole vitali per i manutentori di macchine e impianti.

Da www.ingenio-web.it

[Rep. n. 20177306](#)

Le basi della progettazione strutturale antincendio. Di Franco Bontempi.

Da www.snop.it

[Rep. n. 20177307](#)

Piano Nazionale della Prevenzione 2014 - 2018: linee di indirizzo per l'applicazione del titolo VI del D.Lgs. 81/08 e per la valutazione e gestione del rischio connesso alla Movimentazione Manuale di Carichi (MMC).

Diario delle iniziative del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro:
seminario di presentazione del nuovo volume di Paolo Gentile

Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori

La soggettività dei lavoratori nella valutazione dei rischi

Roma 25 Novembre 2016

Pubblicati i materiali del seminario:

- [Slide presentate al seminario;](#)
- [La soggettività dei lavoratori nella valutazione dei rischi](#), di Paolo Gentile

Publicato sulla rivista Ambiente & Sicurezza sul Lavoro - Ed. EPC Periodici

- [Osservare e interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori](#)

[Modelli di intervento e metodologie di analisi dell'organizzazione](#) - Un libro di Paolo Gentile

Publicato su aifos.org il sito dell'Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro.



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



Approfondendo... sul web

Da muglilafuria.blogspot.it **E CON GLI AUGURI ANCHE IL MIO ADDIO AI SOCIAL ...**

Di Franco Mugliari



Ebbene sì, dopo Muglia La Furia che aveva già abbandonato qualche settimana fa, ora sono io che ho deciso di smettere di scrivere e di intervenire su questioni che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro.

Lascio con una domanda in sospeso (ma Espenhan dov'è?), con la speranza che un giorno o l'altro giustizia sarà fatta e che anche i "tedeschi" della Thyssen

possano passare un po' del loro tempo in galera a riflettere sulle loro malefatte.

Lascio molte persone conosciute in rete, anche se "dal vivo" (o "da vivi", per dirla alla moda di Muglia La Furia) sarebbe stato ancora meglio, dalle quali ho avuto molto da imparare e delle quali serberò un ottimo ricordo.

Lascio però, e senza rimpianto, "champions", "ambassadors", "heroes", "safety evangelist", "illuminati", "alfieri"... solo per citare alcune delle definizioni con le quali amano presentarsi al "volgo" ricordando loro che, se andiamo indietro nella storia, chi amava definirsi in tali modi, non ha mai fatto una bella fine.

Sempre senza rimpianto lascio tutti i venditori di attestati, i consulenti "che se prendi una multa te la pagano loro", gli organizzatori dei "corsi a Cosenza" e quelli che i corsi li fanno con il "couch", i "direttori dei centri di formazione tra bagno e cucina" grazie ad un presunto accreditamento da parte di qualche ente o associazione (anche storica, tanto basta pagare), i responsabili di "organismi paritetici" tra "4 amici al bar", magari in virtù di un contratto di lavoro rumeno "adottato" ecc., insomma tutti i "mercanti" di "fuffa" di cui Muglia La Furia ha cercato di raccontare le gesta e che però continuano imperterriti ad occupare il "tempio" della formazione.

Nella speranza che sia il tempio a crollar loro addosso, auguro a tutti una buona vita.

Noi della redazione i RSPP, che abbiamo conosciuto Franco Mugliari solo in rete, attraverso il suo blog, gli dedichiamo un grande applauso.



Con la speranza di conoscerti da vivo...



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

Da www.amblav.it

INAIL: chiarimenti su accesso al "Cruscotto infortuni" da parte dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Con la Circolare n. 45 del 30 novembre 2016 l'Inail ha fornito chiarimenti relativi all'abolizione del Registro infortuni e all'accesso ai dati contenuti nel "Cruscotto infortuni" da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (aziendali e territoriali).

INAIL

Circolare n. 45 del 30 novembre 2016

Premessa

L'articolo 21, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 dispone che, a decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto stesso (23 dicembre 2015), è abolito l'obbligo da parte del datore di lavoro della tenuta del Registro infortuni e dell'applicazione delle relative disposizioni sanzionatorie.

Con la semplificazione stabilita dalla norma, è stata pertanto anticipata la soppressione dell'obbligo di tenuta del Registro infortuni – già prevista dall'articolo 53, comma 6, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni - originariamente connessa all'emanazione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4 del richiamato d.lgs. 81/2008 istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), da ultimo approvato con decreto interministeriale del 25 maggio 2016, n. 183, entrato in vigore a decorrere dal 12 ottobre 2016.

Si evidenzia, tuttavia, che nulla è mutato rispetto all'obbligo del datore di lavoro di denunciare all'Inail gli infortuni occorsi ai dipendenti prestatori d'opera, come previsto dall'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, modificato dal d.lgs. 151/2015 citato, articolo 21 comma 1, lett. b).

Inoltre, resta inteso che gli infortuni avvenuti in data precedente a quella del 23 dicembre 2015 saranno consultabili nell'abolito Registro infortuni cartaceo il cui obbligo di conservazione permane a carico degli stessi datori di lavoro per i successivi 4 anni.

Definizione figure deputate alla fruizione del servizio. Chiarimenti relativi all'accesso ai dati da parte dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (aziendali e territoriali)

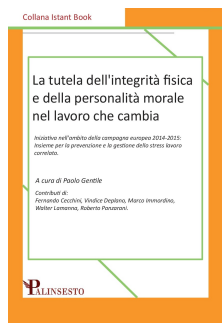
L'Inail, al fine di offrire agli organi preposti all'attività di vigilanza nonché ai datori di lavoro e loro intermediari uno strumento, accessibile con specifiche credenziali e alternativo dell'abolito Registro infortuni cartaceo, ha realizzato un nuovo applicativo informatico denominato "Cruscotto infortuni", le cui funzionalità sono state illustrate nelle circolari Inail del 23 dicembre 2015, n. 92 e del 2 settembre 2016, n. 31 e il cui utilizzo è disciplinato dal relativo manuale.

Nel "Cruscotto infortuni" è possibile consultare, tramite i servizi online del portale istituzionale Inail www.inail.it, gli stessi dati presenti nell'abolito Registro infortuni, relativi agli infortuni occorsi, a partire dal 23 dicembre 2015, ai dipendenti prestatori d'opera e denunciati dal datore di lavoro all'Inail stesso, ai sensi del richiamato art. 53 del d.p.r. 1124/1965 e successive modificazioni.

In tale contesto, al fine di fornire istruzioni riguardanti le attribuzioni riconosciute ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls), relativamente all'utilizzo del nuovo applicativo informatico "Cruscotto infortuni", si precisa che - alla luce del comma 1 lett. e) dell'articolo 50 del citato d.lgs. 81/08, letto in combinato disposto con il comma 2 del medesimo articolo - i richiamati Rappresentanti non risultano inclusi tra i destinatari ammessi alla consultazione diretta dell'applicativo informatico denominato "Cruscotto Infortuni", creato dall'Istituto per finalità gestionali e rivolto essenzialmente agli organi preposti all'attività di vigilanza, come espressamente precisato con la soprari-chiamata circolare 92/2015.

Ciò non toglie il diritto degli Rls di ricevere per il tramite dei datori di lavoro le informazioni e i dati sugli infortuni e le malattie professionali.

Grava pertanto sui datori di lavoro l'obbligo di favorire la fruibilità delle predette informazioni da parte degli Rls, a esempio mediante visualizzazione o stampa di copia delle schermate dell'applicativo, come peraltro già avveniva con l'abrogato Registro cartaceo.



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 Panzani.

Volume ebook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

Da www.repertoriosalute.it

Formazione per la sicurezza sul lavoro: alcune riflessioni.

di Carmelo G. Catanoso. Ingegnere Consulente di Direzione

Personalmente, chi scrive, occupandosi di sicurezza sul lavoro da parecchi lustri, non può che constatare che, ancora oggi, esiste, a tutti i livelli e nei diversi ambiti (imprese, addetti ai lavori, istituzioni, enti, associazioni, ecc.), una diffusa disinformazione riguardo alle problematiche della formazione alla sicurezza sul lavoro.

Molti, non conoscendone i contenuti, pensano che essa sia in grado di risolvere tutti gli specifici problemi che possono presentarsi in un'organizzazione aziendale.

Del resto, non dobbiamo mai dimenticare, ad esempio, che qualunque attrezzatura di lavoro o impianto si costruisce e funziona con e per mezzo degli individui; essa è inerte fino a quando non interviene l'individuo. Se questi è realmente competente e sufficientemente motivato e formato, allora i risultati del suo intervento non potranno che essere positivi.

Innanzitutto è opportuno fare una distinzione tra quelle che sono l'informazione e l'addestramento, di tipo prettamente tecnico-normativo, consistenti essenzialmente nell'acquisire conoscenze e sviluppare delle abilità e la vera e propria formazione alla sicurezza sul lavoro.

Questa può intendersi come un processo tendente a far crescere l'individuo all'interno dell'organizzazione d'appartenenza, attraverso un cambiamento che opera a tre livelli:

- livello delle conoscenze, per modificare la struttura conoscitiva delle nozioni che l'individuo possiede;
- livello delle capacità, per cercare di attivare e migliorare le capacità di agire e/o svilupparne delle altre;
- livello dei comportamenti, con lo scopo di creare nell'individuo degli atteggiamenti favorevoli agli obiettivi del processo formativo.

L'immagine della formazione alla sicurezza sul lavoro è, dunque, quella di un processo che consente alle persone interessate di diventare più preparate nello svolgere un'attività non solo limitatamente a una maggiore conoscenza ed abilità, ma, soprattutto, grazie all'acquisizione di una maggiore consapevolezza del proprio ruolo e del proprio comportamento, connessi all'espletamento della propria attività lavorativa.

Qualsiasi individuo, a prescindere dal ruolo ricoperto, per passare dalla teoria all'azione ha bisogno di sperimentare, nella propria realtà lavorativa, i modelli teorici di comportamento proposti. Questi concetti, di validità generale in campo formativo, acquistano ancora maggior importanza per la formazione alla sicurezza. Infatti, i comportamenti di sicurezza, vengono proposti o meglio imposti, solo da un obbligo normativo che, in quanto tale, fornisce indirizzi e modalità attuative.

Il problema di fondo diventa dunque quello di cambiare un comportamento imposto e quasi sempre non condiviso, in uno pienamente accettato, in quanto la sicurezza diventa parte integrante della propria esperienza lavorativa.

Affinchè un comportamento o un atteggiamento sia pienamente accettato, è, però, necessario un completo coinvolgimento degli individui nelle attività di prevenzione, espletate, non solo a livello teorico, durante il corso di formazione, ma anche livello pratico, all'interno della propria azienda, nel ruolo normalmente ricoperto.

Non bisogna assolutamente dimenticare che il comportamento di un individuo è funzione della struttura globale ambientale, determinata, da fattori esterni, come la situazione politico/sindacale, economica, normativa, tecnologica, ecc., che da fattori interni alla propria organizzazione impresa, come i rapporti di potere tra i gruppi, i valori interni dominanti, la comunicazione, i ruoli, lo stile di direzione, le motivazioni, ed altro ancora.

Di conseguenza qualsiasi sforzo per cambiare i comportamenti e modificare gli atteggiamenti, senza tenere conto della situazione ambientale, avrà sempre un effetto molto limitato.

Tutto ciò diventa fondamentale, per tutto il personale delle aziende e, in

particolare, per i quadri ed il management, al fine di gestire efficacemente, nel proprio ambito di competenza, i problemi connessi alla sicurezza ed alla tutela della salute.

Quest'ultimi devono necessariamente possedere, accanto ad una competenza di tipo normotecnico della sicurezza, anche una competenza ed una formazione specifica riguardo gli aspetti organizzativi (strategie, strutture, tecnologie, pianificazione e controllo, ecc.) e gli aspetti sociali (esigenze delle risorse umane, cultura organizzativa, comunicazione, processi decisionali, ecc.), che interagiscono con la sicurezza.

Tutte queste informazioni devono assolutamente essere integrate con una conoscenza di tipo esperienziale che colleghi la sfera delle conoscenze con la sfera dei valori, dei comportamenti e degli atteggiamenti.

In definitiva, la formazione alla sicurezza per essere considerata tale e differenziarsi dalla semplice informazione, deve tradursi in un cambiamento stabile dei comportamenti e degli atteggiamenti, altrimenti non si può neanche lontanamente parlare di formazione.

La valutazione di un intervento formativo, pertanto, non può certo limitarsi a verificare il numero di risposte corrette su un questionario somministrato a fine corso ma deve andare a verificare, soprattutto, se quanto appreso al corso è stato realmente trasferito al lavoro e se ci sono state delle ricadute sull'organizzazione. Siccome queste due tipologie di verifiche sono onerose da effettuare (tempo e risorse dedicate, ecc.), le stesse aziende preferiscono glissare ed accontentarsi di avere il "pezzo di carta" magari stampato in cartoncino Modigliani bianco formato A4 (grammatura 140/145 grammi).

La formazione alla sicurezza, diciamo così chiaramente, non può far tutto, ma può aiutare molto quelle aziende che decidono di iniziare seriamente un percorso di miglioramento.

Non possiamo dimenticare, però, vi sono anche coloro che, per differenti motivi, ritengono che la formazione non serva a granché.

Costoro possono essere suddivisi nelle quattro "categorie" che seguono.

I destinatari della formazione alla sicurezza che:

- non ne sentono il bisogno o che non ne vedono l'utilità o, ancora, non ci credono;
- hanno costantemente sotto gli occhi i comportamenti contrari della propria gerarchia o della loro direzione;
- vengono scoraggiati da coloro che non hanno voglia di fare nulla.

I responsabili della funzione formazione che, senza essere dei formatori alla sicurezza, pensano che:

- sia facile fare formazione alla sicurezza;
- la formazione alla sicurezza si traduce nel mandare il personale ad un corso esterno;
- fatta la formazione alla sicurezza, dopo "tutto cambierà".

I superiori gerarchici diretti o i colleghi che:

- non ci credono;
- si oppongono dicendo, ad esempio, di "non potersi separare dal personale nel giorno del corso di formazione perché c'è un lavoro urgente da finire";
- al ritorno dal corso, accolgono i partecipanti con la solita frase: "bene, vi siete divertiti a perdere tempo ma ora è necessario ritornare a lavorare sul serio".

I datori di lavoro che decidono e che:

- pensano che non serva a niente;
- pensano che la formazione alla sicurezza sia una moda che la legge obbliga a seguire;
- sia solo un modo per spillare loro dei soldi per mantenere degli "esperti" altrimenti nulla facenti;
- sono dell'idea che sia preferibile che il personale non pensi con la propria testa ma faccia solo quello che gli viene da loro ordinato;
- pensano che se "il personale pensa, comincerà a fare domande

ed a pretendere delle risposte e In termini percentuali di peso, si può attribuire:

Una menzione a parte meritano gli enti, società, associazioni, ecc., che vedono solo un business nell'organizzazione e nella vendita dei corsi di formazione alla sicurezza.

Questi soggetti:

- sono nati, dopo gli Accordi Stato Regioni sulla Formazione, come i funghi dopo la pioggia settembre;
- alcune, guardando lo statuto, sono a "conduzione familiare";
- prediligono l'incremento delle "conoscenze" rispetto all'incremento della "conoscenza", visto che è, soprattutto, con le prime che si trovano i clienti;
- non si preoccupano della qualità del corso;
- non si pongono dei veri obiettivi per il corso;
- sono solo dei "corsifici";
- pensano che tanto, ai datori di lavoro, importa solo adempiere formalmente ad un obbligo di legge e, meno disturbo si procura alle "normali attività aziendali", tanto più facile ottenere l'incarico di svolgere i corsi;
- scelgono i docenti con un unico obiettivo che è quello di contenere i costi conseguenti.

Un'altra riflessione meritano, poi, anche le modalità con cui si dovrebbe scegliere un corso di formazione alla sicurezza.

La domanda che ci si deve porre, prima di scegliere quale corso di formazione alla sicurezza frequentare, è: qual è il livello qualitativo che mi aspetto dal corso?

Questo è un punto fondamentale e vale, oltre che per i corsi per i datori di lavoro-RSPP, i lavoratori, i preposti e i dirigenti previsti dagli Accordi, anche per i corsi per CSP/CSE o per RSPP/ASPP.

Ma come si fa a valutare la qualità di un corso?

A giudizio di chi scrive, considerando almeno tre parametri: progettazione, organizzazione e docenza del corso.

- il 30% alla qualità della progettazione;
- il 10 % alla qualità dell'organizzazione;
- il 60% alla qualità della docenza.

Visto che, quasi sempre, la progettazione è fatta dagli stessi docenti, risulta evidente che il 90% del peso è in mano ad essi.

Un buon docente si giudica da quello che riesce a trasmettere all'aula e non da quello che scrive o a quante conferenze o seminari, istituzionali e non, partecipa oppure dalle funzioni che riveste in un'istituzione.

Infatti, si può essere bravissimi a scrivere articoli e a fare monologhi davanti ad una platea senza confronti e con bassissima interazione ma essere assolutamente inadeguati come docenti formatori perché magari, pur essendo l'equivalente della "enciclopedia britannica della sicurezza sul lavoro", non si hanno le capacità di trasferire, ai partecipanti, il bagaglio di competenze di cui si è portatori.

Purtroppo, è triste ammetterlo ma di questa tipologia di "docenti", i corsi di formazione alla sicurezza sul lavoro (più spacciati come tali che dei veri e propri corsi di formazione) ne sono pieni.

Va anche detto che i criteri fissati dal **[D.L. 6 marzo 2013 \(Criteri di qualificazione della figura del Formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro\)](#)**, lasciano ampie possibilità per soddisfare i vari criteri previsti con il risultato di avere spesso docenti non all'altezza.

Altra questione è la retribuzione oraria di un docente nei corsi di formazione alla sicurezza. Un buon docente prende da 70 euro/ora + Cassa + Spese + IVA in su.

Oggi, molti enti e società e associazioni vari, offrono corsi dove i docenti sono mediamente pagati 30-40 euro/ora (Cassa + Spese + IVA comprese) ma anche situazioni in cui si scende a 20 euro/ora come riportato a chi scrive da alcuni colleghi che si sono visti fare queste proposte che, definire oscene ed un insulto alla professionalità, è dire poco.

Quindi, nel caso di compensi orari quasi equivalenti a quelli di una colf, è facile comprendere quale sia il livello dei

docenti che accettano di lavorare a tali condizioni economiche.

Questo, diciamo pure senza avere peli sulla lingua, non viene fatto per tenere bassi i costi per i partecipanti (la differenza è irrisoria) ma per aumentare gli utili di chi organizza e “vende” i corsi.

Infine, è necessario fare attenzione ai corsi in cui non vengono indicati i nominativi dei docenti.

Un buon corso usa la “faccia” dei docenti per qualificarsi e distinguersi dagli altri.

Un programma di un corso che non riporta i nominativi dei docenti oppure alla “voce” docenti riporta la generica dizione “docenti esperti del settore”, non è certo un bel biglietto di presentazione.

In ogni caso, è opportuno prendere il nome del docente (quando c’è) e andare sul web utilizzando un qualunque motore di ricerca e andare a vedere chi è e quello

che ha fatto e con chi e che risultati ha ottenuto.

Fatte queste fondamentali valutazioni, si può scegliere tenendo conto anche del costo del corso.

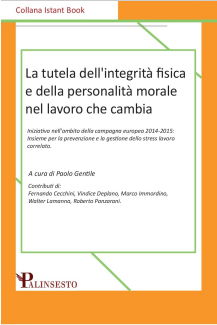
Ad oggi permangono molte difficoltà derivanti dall’approccio che i vari attori del processo formativo continuano ad adottare nei confronti della formazione alla sicurezza sul lavoro.

Pertanto, se non si riuscirà a demolire preventivamente questa cultura negativa,

sarà ben difficile che un qualunque provvedimento legislativo riguardante la

formazione alla sicurezza sul lavoro, possa realmente incidere positivamente

sugli atteggiamenti di tutti gli attori e favorire così un concreto miglioramento degli standard di sicurezza e salute



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 Panzaroni.

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 Panzaroni.

Volume ebook: 4,50 € Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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

Appuntamenti



BOLOGNA, 12 - 13 gennaio 2017

WORKSHOP SNOP

12 gennaio ore 13.00- 19.30

13 gennaio ore 8.30 - 16.00

“La Prevenzione tra oggi e domani”

Quale Snop per quale Prevenzione

Aula Magna Ospedale Maggiore, Largo Nigrisoli

EU-OSHA annuncia la campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri 2018-19»

La campagna del 2018-19 si concentrerà sulle sostanze pericolose, con l'obiettivo di sensibilizzare il pubblico e promuovere una cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro in tutta l'UE, nonché di rivolgersi a specifiche categorie di lavoratori.

La pianificazione della campagna EU-OSHA per il 2018-19 è già in corso. Si concentrerà sulle sostanze pericolose presenti sul luogo di lavoro, un argomento che suscita costante preoccupazione.

Gli obiettivi della campagna sono:

- sensibilizzare il pubblico sull'importanza della prevenzione dei rischi derivanti dalle sostanze pericolose, contribuendo a dissipare i malintesi comuni;
- promuovere la valutazione del rischio fornendo informazioni sugli strumenti pratici e creando opportunità per condividere le buone pratiche, concentrandosi in particolare sui seguenti aspetti:
 - eliminazione o sostituzione delle sostanze pericolose sul luogo di lavoro
 - gerarchia delle misure di prevenzione (ossia seguire la gerarchia descritta nella normativa in modo da selezionare sempre il tipo di misure più efficaci);
- aumentare la consapevolezza dei rischi connessi all'esposizione ad agenti cancerogeni sul lavoro sostenendo lo scambio di buone pratiche; l'EU-OSHA è uno dei firmatari del patto che si impegna a seguire la tabella di marcia dell'UE sugli agenti cancerogeni;
- rivolgersi alle categorie di lavoratori vulnerabili fornendo informazioni personalizzate, nonché esempi di buone pratiche. Tali categorie comprendono:
 - donne
 - lavoratori immigrati
 - giovani
 - lavoratori più a rischio a causa del settore o dei lavori in cui sono impiegati
 - manodopera temporanea e lavoratori che operano nell'economia informale.
- accrescere la conoscenza del solido quadro legislativo che è già in atto per tutelare i lavoratori e porre l'accento sugli sviluppi politici.

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 Palinsesto. **I lettori che volessero organizzare un seminario 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 **ROBOT E LAVORATORI** | [Conflitto, cooperazione, protezione o estinzione della specie?](#) Di Daniele Verdesca.

Non immaginavo di scatenare un confronto così acceso. Ne tantomeno quanto fosse sentito il tema. Sono moltissime le mail di commento e riflessione ricevute a seguito del precedente post sul **“cambio di paradigma” per la sicurezza lavoro**, in un futuro ormai con i piedi nel presente. **Non più “prevenzione” ma “protezione” del lavoratore da parte del Robot** nel ciclo produttivo sottinteso da *Industry 4.0* e dalla rivoluzione digitale.

Anche se poi tutti i contributi ricevuti si sono focalizzati, di fatto, sul futuro della razza umana e sulla potenziale estinzione della specie a causa dei *Robot*. Come anche sulla liberazione dai lavori di “manovalanza” e la destinazione del genere umano a un ruolo più “alto”, ossia quello a cui le macchine – per adesso – non possono adempiere: quello di **porre domande**. Ovviamente sino alla domanda finale sul senso stesso dell’esistenza o, di converso, sull’esistenza di un senso (e quindi di un suo progettista: destino, dio o alieno che sia ...).

Avulso dal voler intraprendere un percorso ascetico da filosofo esistenzialista, come *Artigiano del Digitale nel mondo del lavoro* preferisco i piedi ben piantati per terra e le mani sporche del fare, dell’imparar facendo; anche quando sia necessario affrontare temi e dare risposte che forse, per adesso, risposte non ne hanno.

Vediamo allora a che punto è il dibattito più avanzato nel mondo del lavoro per quel che riguarda la **compresenza nel ciclo produttivo di Robot e Umani** e di come il cambio di paradigma sia la fonte primaria da adottare per poter governare il processo di cambiamento che le tecnologie stanno portando nel mondo della produzione e della creazione di valore.

Per quel che riguarda il panorama internazionale (tutto in inglese ovviamente), segnalo la ricerca elaborata dalla società finanziaria CITI, in collaborazione con l’Università di Oxford, su **“Tecnologia al lavoro”** (Technology at Work), sul futuro della tecnologia nei processi produttivi o industriali e le ricadute sul fronte occupazionale.

La forma che assumerà il lavoro nel futuro non è definita soltanto dalla convenienza a investire in macchine per sostituire umani, ma anche dal modo con il quale gli umani impareranno a riorganizzarsi. Non solo sul lavoro. Ma anche nell’attività di progettazione di macchine e piattaforme: non è obbligatorio che siano pensate per sostituire l’umano o il lavoratore dipendente. Possono essere pensate anche per moltiplicarne il valore, per facilitarne la collaborazione, per rendere più semplice l’attività manuale e valorizzare il contenuto di conoscenza dei prodotti.

Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, ricercatori a Oxford, escono con un nuovo paper (**Technology at work. The Future of Innovation and Employment**), dove argomentano il principio empirico per cui la fortissima innovatività del sistema del XXI secolo ha prodotto vantaggi distribuiti in modo non equo: i lavoratori non hanno tratto benefici, mentre gli azionisti sì.

Non si può però non segnalare come, di fronte ai cambiamenti in atto e sulla spinta della *on demand economy* basata sulle piattaforme che gestiscono varie forme di lavoro “freelance”, anche i lavoratori si stiano lentamente organizzando. Cito Roberto Ciccarelli; *“Le pratiche dell’auto-organizzazione e del mutualismo 2.0 rappresentano il futuro e un’alternativa alla sharing economy, «il reaganismo con altri mezzi» (Scholz): l’uso capitalistico che l’individuo fa della casa o della macchina, della forza-lavoro just-in-time per eseguire micro-lavori creativi, esecutivi, dell’intrattenimento. La «cooperazione di piattaforma» sta sviluppando proprie istituzioni e strumenti come la class action per rivendicare diritti individuali e sociali nelle città, come nei tribunali. Realtà pressoché sconosciute in Italia, ancora concentrata sull’immagine ingenua della sharing economy come un’economia dei servizi on-demand via smartphone”*.

Da non sottovalutare poi le posizioni opposte. L’idea è chiara: i computer sono destinati a sostituire molte operazioni tecniche e anche diverse attività di produzione di tecnologia. Quali capacità umane serviranno? Creatività, empatia, ascolto,

visione... Capacità che si alimentano di cultura umanistica. Lo dice Tom Perrault sulla Harvard Business Review.

Non manco di segnalare, in conclusione, un interessantissimo articolo tecnico scientifico sui **Sistemi Industriali Cyber-Virtuali** (Cyber-Virtual Systems: Simulation, Validation & Visualization) dei ricercatori Jan Olaf Blech, Maria Spichkova, Ian Peake, Heinz Schmidt. Viene proposto un modello di gestione informatico e robotico per governare telematicamente un ciclo industriale, anche in collaborazione con altri siti industriali remoti. Quello che emerge, al di là degli aspetti ingegneristici, è la necessità di ripensare veri e propri modelli (di software e di siti industriali), ossia elaborando modelli di comportamento dei componenti stessi dei siti industriali, così come modelli per utensili, robot, pezzi e altri macchinari, nonché strutture di comunicazione e sensori per il rapporto con gli Umani che vi operano (molte affinità le riscontro con il concetto di **Jidoka** dell'approccio LEAN).

Alcune rapide citazioni di altrettanto interessanti lavori (report):

- [Man and the machine in Industry 4.0](#) (come la tecnologia trasformerà la forza lavoro da qui al 2015).
- [Structural transformation in the OECD](#) (digitalizzazione, deindustrializzazione e futuro del lavoro nei paesi OCSE a prevalenza immigrazione).
- [Manufacturing's next act](#) (articolo su McKinsey & Company sul futuro prossimo della manifattura digitale).

Nello scenario italiano segnalo con piacere l'ebook della fondazione di ricerca ADAPT su [Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0](#), atti integrati e rivisti del seminario "*La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale*", a cura di M. Sacconi e E. Massagli. Nel documento le relazioni di lavoro sono analizzate nella loro funzionalità ai concreti obiettivi della sicurezza e della occupabilità delle persone come della competitività delle imprese, oltre i tradizionali "modelli" diventati spesso autoreferenziali.

Infine un interessante libro (anche se non ne condivido tutto l'ottimismo sottostante): [Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale](#), di A. Magone e T. Mazali (Guerini e Associati).

Molti sono gli spunti ancora a cui potrei far riferimento.

Ma per tornare al dibattito iniziale sulla sicurezza sul lavoro, segnalo il blog di un carissimo amico, [Franco Mugliari](#) (Muglia La Furia) che ha ripreso il mio post e ha contribuito a far proliferare il dibattito, assieme a [Paolo Gentile](#) dal suo sito (www.res-ergonomia.com).

Mi auguro che presto, assieme a loro, potremo organizzare un seminario di approfondimento in merito, *vis a vis* con tutti gli *Artigiani del Digitale* che ci stanno seguendo in modo appassionato sul tema del rapporto Umani e Robot nel mondo del lavoro.

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 acquisti on line www.edizionipalinstesto.it



In libreria

Da www.regione.emilia-romagna.it

Gruppo di lavoro: Valerio Parmeggiani (Responsabile scientifico AUSL Ferrara), Samuela Felicioni (ricercatrice Ervet), Daniele Ganapini (Responsabile di progetto Ervet).

[Profili di rischio lavorativo](#)

Rapporto a cura di AUSL Ferrara e di Ervet SpA in base alla convenzione per servizi di monitoraggio rischio lavorativo, violazioni, malattie professionali e situazione infortunistica. - Versione rivista il 25 agosto 2016.

Da www.inail.it

A cura di Francesca Ceruti e Daniela Gaetana Cogliani

[SICUREZZA ED AFFIDABILITÀ DELLE ATTREZZATURE A PRESSIONE](#)

La gestione del rischio dalla costruzione all'esercizio

ATTI DI CONVEGNO SAFAP 2016. Milano - 15 e 16 novembre.

INAIL 2016

Luciano Di Donato, Laura Tomassini, Alessandra Ferraro, Giuseppe Piegari, Paolo Capelli, Stefano Lugli, Bruno Maiocchi, Nicola Delussu, Tiziano Ficcadenti, Massimo Rizzati, Alessandro Mun

[IL DEFEATING DI UN DISPOSITIVO DI INTERBLOCCO ASSOCIATO AI RIPARI](#)

Norma EN ISO 14119:2013. Caso studio

INAIL 2016

Da www.studiozuliani.net

[PdE - Rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente.](#)

Anno 12, numero 43 Dicembre 2016

Contiene: Le squadre di emergenza aziendali: le competenze, di Antonio Zuliani e Ciro Mayol

Paolo Gentile,

Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori

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



Volume a stampa: 15,00 € - Volume eBook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it