

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

LETTO SU INTERNET, QUINDI E' VERO...

Di Gino Rubini (estratto da newsletter diario prevenzione del 10 gennaio 2017).

Notizie false e inventate, campagne demenziali ... sta crescendo un allarme sociale verso i rischi presenti nel cyberspazio che pare orientato verso un solo obiettivo: aumentare i controlli in rete, introdurre sanzioni, ecc Per la verità non ci sarebbe bisogno di particolari norme poichè le leggi per colpire chi diffonde notizie false e allarmistiche o per contrastare campagne demenziali esistono già nel codice penale. Sarebbe necessaria una maggiore capacità d'investigazione e d'intervento degli organi di polizia per neutralizzare molte delle nefandezze che circolano in rete. Ciò che sconcerta invece è la totale mancanza di riflessione sul fatto che molti, troppi cittadini che frequentano la rete siano così indifesi culturalmente da bersi le panzane e le bufale che vengono loro propinate da certi siti che si sono specializzati a fare audience in questo modo.

Purtroppo le persone credono in quello che vogliono sentirsi raccontare e si bevono con disinvoltura panzane mostruose. Come si può contrastare questo inquietante inquinamento della rete costituito da notizie fasulle, panzane e bufale, campagne che fomentano odio e violenza verso le persone diverse per genere, preferenze sessuali, religione o etnia ? ...In rete vi sono centinaia di siti di associazioni che invece svolgono un ruolo d'informazione corretta sui grandi temi della salute, dei diritti che vanno valorizzati e indicati come riferimenti affidabili...Infine vogliamo dire che vi è una responsabilità primaria dei cittadini ad informarsi con attenzione e cura , ad essere vigili nell'accedere alle fonti informative, ad apprendere a riconoscere le fonti affidabili da quelle tossiche. Questo compito non è delegabile a terzi, occorre che cresca una cultura dell'uso della rete più avveduto e colto che riduca il numero dei creduloni che si bevono le panzane perchè "l'ho letto su internet".

Raccogliamo l'invito di Gino Rubini, e lo estendiamo a tutti gli operatori del settore ad attivarci per segnalare quei siti veicolo di informazioni false e non accurate. Pubblichiamo nella pagina "[Spazio consulenti](#)" il link ad alcuni siti selezionati da RSPP che si occupano di ergonomia e sicurezza sul lavoro, che consideriamo attendibili.

Ci occupiamo di Prevenzione e Protezione nei luoghi di lavoro.

Forniamo supporto, formazione e consulenza su:

- Sicurezza sul lavoro D.Lgs.81/08;
- Resp.amministrativa delle società e degli enti D.Lgs. 231/01;
- Protezione dei dati personali D.Lgs. 196/03

Cerchi un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, devi realizzare o aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi, hai necessità di realizzare corsi di formazione, devi implementare un Modello di Organizzazione e Gestione, ti occorre una consulenza qualificata?

Rivolgiti alla nostra rete di professionisti.

Per richiedere informazioni o prenotare un colloquio gratuito e senza impegno invia una e-mail a info@rs-ergonomia.com

Da www.rs-ergonomia.com

[Rep. n. 20177401](#)

RLSinFormazione n.0. Newsletter on line su salute ambiente e sicurezza della FIM-Cisl Lombardia.

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20177402](#)

Chiara Lazzari, Modelli di rappresentanza e forme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, Relazione al Convegno Modelli di rappresentanza e forme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (Pesaro, 30 settembre 2016).

Da www.portaleconsulenti.it

[Rep. n. 20177403](#)

LISTA DI CONTROLLO Dipartimento Sanità Pubblica – SPSAL - STRUTTURE SANITARIE ODONTOIATRICHE

Da www.diario-prevenzione.it

[Rep. n. 20177404](#)

I rischi per la salute nel settore tessile. Newsletter Medico Legale Inca Cgil - n° 1 – 2017. Sulla rivista ISL è stato pubblicato un approfondimento dedicato al settore delle lavorazioni plastiche dal quale vengono ripresi i temi presentati.

[Rep. n. 20177405](#)

Coordinamento Interregionale Prevenzione: rischio da movimentazione manuale di carichi. Newsletter Medico Legale Inca Cgil - n° 3 – 2017.



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

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



Approfondendo... sul web

Da www.repertoriosalute.it

L'esercizio di fatto dei poteri direttivi

di Anna Guardavilla.

Datore di lavoro “di fatto” e “formale”, dirigenti e preposti di fatto: la responsabilità concorrente, i poteri esercitati in concreto anche senza investitura, la rilevanza del ruolo formale solo “apparente”.

Come noto, nel 2008 il Testo Unico con l'introduzione dell'articolo 299 ha codificato in una norma di legge il principio di effettività – coniato e da sempre applicato dalla giurisprudenza – con specifico riferimento ai ruoli di datore di lavoro, dirigente e preposto.

In particolare, l'art. 299 del **D.Lgs. 81/2008** (“Esercizio di fatto di poteri direttivi”) prevede che

le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) [datore di lavoro, dirigente e preposto, n.d.r.] gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

A partire dal 2008 in poi, questa norma è stata oggetto di interessanti interpretazioni e applicazioni da parte della giurisprudenza.

Vi sono infatti varie sentenze della Cassazione Penale – che hanno richiamato espressamente l'articolo 299 del Testo Unico – aventi ad oggetto situazioni in cui vi è un datore di lavoro “di fatto” e un datore di lavoro “di diritto”, un preposto “di fatto” e un preposto “di diritto” e così via, o aventi ad oggetto i criteri di individuazione “in concreto” del datore di lavoro, del dirigente e del preposto nei casi in cui l'imputato sia un soggetto sprovvisto di investitura formale il quale eserciti in concreto i poteri direttivi che le corrispondenti definizioni ricollegano rispettivamente a ciascuno di tali soggetti.

Ancora, vi sono sentenze che entrano nel merito di cosa si intenda per “investitura formale” e di come vada interpretato e applicato l'avverbio “altresì” che è contenuto nell'articolo 299 (“le posizioni di garanzia... gravano “altresì” su colui il quale...”).

Vediamone qualcuna, senza pretese di esaustività, partendo dalle pronunce che illustrano e dettagliano il principio contenuto nell'art. 299, fino ad arrivare ad ulteriori ed interessanti sentenze che forniscono esempi concreti delle ricadute pratiche dell'applicazione di tale norma.

L'art. 299 del T.U. “ha codificato il principio di effettività”: l'individuazione dei soggetti obbligati “deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto”.

In una recente sentenza di qualche mese fa (**Cassazione Penale, Sez. IV, 23 settembre 2016 n. 39499**) la Corte richiama il principio di effettività quale “principio testualmente e positivamente previsto dall'art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008 in tema di esercizio di fatto di poteri direttivi.”

Secondo la Cassazione,

con tale norma il legislatore ha, invero, codificato il principio di effettività, elaborato dagli interpreti, al fine di individuare i titolari della posizione di garanzia, secondo un criterio di ordine sostanziale e funzionalistico.

In altri termini, l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale (cfr. sez. 4, n. 10704 del 19/03/2012).

Il “committente concretamente ingeritosi nei lavori” e l'articolo 299.

Un principio analogo è stato applicato al committente dei lavori anche da **Cassazione Penale, Sez. IV, 25 agosto 2015 n. 35534**, secondo cui nel caso specifico

la qualità di committente del G.P. ed anzi di committente concretamente ingeritosi nell'esecuzione dei lavori, perché da lui stesso coordinati e gestiti (...), si desume dal diretto coordinamento del cantiere svolto dall'imputato, secondo quanto dal medesimo dichiarato e ulteriormente dedotto dalla telefonata che egli fece al venditore della merce ritirata dal G. per assicurarlo in merito al pagamento del materiale nonché dai contatti presi con la vittima il giorno precedente il sinistro.

Infatti – precisa la Corte –

in tema di violazioni prevenzionistiche vige il principio di effettività, oggi assunto a dignità di norma del diritto positivo con l'art. 299 D.Lgs. n. 81/2008; principio in forza del quale una determinata qualità di rilievo prevenzionistica affermata non solo sulla base del dato formale ma anche sulla scorta del ruolo concretamente assunto dal soggetto.

Datore di lavoro di fatto e datore di lavoro di diritto. L'art. 299, usando l'avverbio “altresì”, attribuisce una “responsabilità in via concorrente (e non esclusiva)” a chi esercita in concreto i poteri e a chi ha una posizione formale, pur se “meramente apparente”. Del rapporto tra datore di lavoro “di fatto” e datore di lavoro “di diritto” – in termini di accertamento del ruolo e delle responsabilità – si sono occupate due interessanti sentenze, complementari tra loro.

In una sentenza di quest'anno (**Cassazione Penale, Sez. VII, 1° agosto 2016 n. 33799**), la Corte rigetta il ricorso dell'imputato (datore di lavoro formale) il quale sosteneva che

la carica di amministratore di diritto non è di per sé sufficiente a fondare la responsabilità penale per i reati commessi nell'esercizio dell'impresa quando la gestione di quest'ultima appartiene nella sua integralità ad altra persona che la esercita di fatto (nel caso in esame il cognato che gli aveva chiesto il favore di intestarsi l'amministrazione della società).

La Cassazione giudica infondata tale argomentazione in quanto

è vero – come ricorda anche il ricorrente – che, secondo un risalente e consolidato insegnamento giurisprudenziale, peraltro oggi codificato dall'art. 299, D.Lgs. n. 81 del 2008, la individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull'igiene del lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale) (Sez. U, n. 9874 del 01/07/1992, Giuliani, Rv. 191185), ma è altrettanto vero che l'art. 299, cit., attribuisce tale responsabilità in via concorrente (e non esclusiva) a chi, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro, non escludendo in alcun modo quella di quest'ultimo (il datore di lavoro cioè).

Infatti – prosegue la Corte –

la responsabilità dell'amministratore della società, in ragione della posizione di garanzia assegnatagli dall'ordinamento, non viene meno per il fatto che il ruolo rivestito sia meramente apparente (così, **Sez. 4, n. 49732 del 11/11/2014**, Canigiani, Rv. 261181).

L'esegesi della norma, come proposta dal ricorrente, non solo tradisce il suo chiaro tenore letterale, reso evidente dall'uso del termine "altresì", ma frustra anche la "ratio" sottesa all'onere per il datore di lavoro che intenda validamente trasferire ad altri le proprie responsabilità, di delegare le proprie funzioni nei modi e termini previsti dall'art. 16, D.Lgs. n. 81 del 2008.

In una sentenza dell'anno scorso, (**Cassazione Penale, Sez. IV, 16 febbraio 2015 n. 6723**), complementare a quella analizzata sopra,

il giudice di primo grado ha affermato che il G. era stato il datore di lavoro di fatto del L., a ciò pervenendo sulla base delle dichiarazioni della persona offesa, che aveva riferito di essere stato ingaggiato telefonicamente dal G. e di aver ricevuto da questi il salario.

Ma

a fronte di ciò la Corte di appello ha valorizzato dati meramente formali,

quali il fatto che la documentazione, tutta formata dopo l'incidente, era stata sottoscritta dalla P. e indicava in questa la datrice di lavoro.

La Cassazione giudica "illogica" l'argomentazione della Corte d'Appello, "avendo contrapposto ad un accertamento della situazione di fatto un'analisi della situazione "apparente".

E precisa dunque la Corte:

è noto che in materia prevenzionistica, il datore di lavoro, titolare degli obblighi prevenzionistici, va individuato sia in colui che risulta parte in senso formale del contratto di lavoro sia nel soggetto che di fatto assume i poteri tipici della figura datoriale [...oggi D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 2, lett. b); ed inoltre il D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 299].

Pertanto

ne consegue che l'individuazione di un datore di lavoro "formale" non si pone in contrapposizione con l'eventualità dell'esistenza anche di un datore di lavoro di fatto; sicché affermare l'esistenza di un datore di lavoro sulla scorta di quanto emerge da documenti, nella specie la P. (la cui qualità di proprietaria del fondo non è in alcun modo risolutivo ai fini che qui occupano), non può valere ad escludere che tale ruolo fosse stato in concreto assunto anche dal G.

Preposto di fatto e art. 299: "rispetto ad una contestazione che indica chiaramente la "preposizione di fatto", l'indagine circa la relazione tra il soggetto e l'organigramma dell'impresa" o la mancanza di delega di funzioni non hanno alcuna rilevanza.

In **Cassazione Penale, Sez. IV, 29 maggio 2014 n. 22246**,

al C. era stato ascritto di aver assunto di fatto le funzioni di preposto presso la ditta C. s.r.l. e di aver in tale veste ordinato al dipendente B.O. di salire su un muro di spina dell'immobile visitato per prendere visione dei lavori di ristrutturazione da compiersi successivamente, senza preventivamente segnalare al datore di lavoro le condizioni di pericolo esistenti; sicché al cedimento del muro il lavoratore era caduto a terra riportando lesioni personali...

In particolare era stato accertato che

C. avesse assunto il ruolo di preposto di fatto in quanto titolare di adeguata competenza professionale, svolgeva un'ampia gamma di mansioni, sia tecniche che commerciali, con ampi poteri di iniziativa e di impulso, esercitati in piena autonomia, in tale ambito sovrintendeva all'attività lavorativa dei dipendenti dell'impresa, vigilando sulla corretta esecuzione delle opere e delle direttive datoriali o di quelle che egli stesso impartiva, nell'ambito dei sopralluoghi finalizzati al

procacciamento di affari o commesse, disponeva direttamente della manovalanza dell'impresa e ne ripartiva i compiti.

Pertanto

il C. che era tenuto a segnalare tempestivamente al datore di lavoro le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuali, nonché ogni altra situazione di pericolo verificatasi durante il lavoro, secondo il disposto del D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 19.

La Corte rigetta il ricorso di C. perché,

quanto al nucleo sostanziale del ricorso, esso mostra di sovrapporre la figura del preposto "di diritto", quale corrisponde alla ricordata definizione normativa, a quella del "preposto di fatto".

Se per la prima è necessario, tra l'altro, che egli abbia ricevuto un incarico dal datore di lavoro e che abbia ricevuto direttive per l'esecuzione dei lavori (cfr. art. 2 cit), nel caso di assunzione di fatto del ruolo la derivazione della posizione di garanzia dal concreto espletamento dei poteri tipici del preposto segnala che non vi è alcuna preliminare investitura da parte del datore di lavoro.

E ciò

lo si ricava, oltre che da una analisi strutturale del fenomeno, dalla chiara lettera del D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 299 [...].

Secondo la Cassazione,

correttamente, quindi, è stato escluso dai giudici di merito che assumesse rilevanza, rispetto ad una contestazione che indica chiaramente la "preposizione di fatto", l'indagine circa la relazione tra il C. e l'organigramma dell'impresa C.

Infine,

per gli stessi motivi non è pertinente il richiamo alla disciplina che la delega di funzioni ha rinvenuto nel D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 16.

Occorre infatti tener distinta la tematica della delega di funzioni prevenzionistiche [...] da quella evocata dal "principio di effettività" (D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 299).

Infatti, in tema di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori può affermarsi che il principio di effettività, se vale ad elevare a garante colui che di fatto assume e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, non vale a rendere efficace una delega priva dei requisiti di legge; se nonostante tale carenza il delegato verrà chiamato a rispondere del proprio operato sarà in quanto egli ha assunto

di fatto i compiti propri del datore, del dirigente o del preposto, e non per la esistenza di una delega strutturalmente difforme dal modello normativo.

"Anche un soggetto estraneo all'organigramma aziendale" può essere datore di lavoro di fatto o dirigente di fatto, "in presenza di comportamenti ricorrenti, costanti e specifici, dai quali possa desumersi l'effettivo esercizio di funzioni dirigenziali".

Concludiamo con un'ultima sentenza di quest'anno avente ad oggetto l'articolo 299 del D.Lgs. 81/08.

In **Cassazione Penale, Sez.IV, 19 luglio 2016 n. 30561**, il Tribunale

ha dato atto che dalla acquisita visura storica risultava che l'odierno ricorrente Gr.R., al momento della verifica dell'incidente, non rivestiva alcuna carica direttiva formale nell'organigramma della società e, dunque, non figurava, formalmente, come soggetto responsabile della C. srl; ma, pur in difetto di una specifica delega, ha individuato nel predetto il soggetto titolare della posizione di garanzia, sulla base delle seguenti circostanze e rilievi [...]:

– in base al generale principio di effettività delle mansioni svolte (principio di elaborazione giurisprudenziale, ma cristallizzato nell'art.299 del d.lgs.n.106/2009 [d.lgs.81/2008, n.d.r.], recante il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro), la posizione di garanzia deve gravare su colui che – a prescindere dall'esistenza di un incarico formale e, quindi, pur sprovvisto di regolare investitura – eserciti in concreto i poteri giuridici corrispondenti al datore di lavoro o al dirigente; con la conseguenza che anche un soggetto estraneo all'organigramma aziendale può assumere una dei suddetti ruoli e divenire destinatario della normativa antinfortunistica, in presenza di comportamenti ricorrenti, costanti e specifici, dai quali possa desumersi l'effettivo esercizio di funzioni dirigenziali;

– nel caso di specie, Gr.R., nell'ambito del cantiere del quartiere V., aveva rivestito la qualità di responsabile effettivo della C. srl anche nei confronti dei lavoratori dipendenti delle imprese subappaltatrici (e, quindi, anche nei confronti di Gi.R., dipendente della U. snc) [...].

Pertanto

Gr.R., proprio perché di fatto aveva svolto la qualità di datore di lavoro, era destinatario anche dell'obbligo di garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro dove era stato chiamato ad operare Gi.R..

La Formazione è uno strumento di lavoro

Di Daniele Ranieri

Il 19 Ottobre del 2016, la IV° Sezione Penale della Corte di Cassazione ha condannato un Datore di lavoro per un infortunio accaduto a un lavoratore che, operando su un macchinario perfettamente a norma per tagliare dei tondini di ferro, aveva sollevato la protezione mobile nella zona di taglio e inavvertitamente aveva infilato il dito sotto la cesoia amputandosi una falange.

La motivazione della sentenza:

si ricorda in particolare che l'art. 71 D.Lgs. 81/2008 fa obbligo al datore di lavoro di verificare la sicurezza delle macchine introdotte nella propria azienda e di rimuovere le fonti di pericolo per i lavoratori addetti all'utilizzazione di una macchina, a meno che questa non presenti un vizio occulto (Sez. 4, sent. n. 4549 del 29/01/2013); nella specie, come correttamente rilevato dalla Corte genovese, il rischio era conosciuto o quanto meno conoscibile da parte del datore di lavoro, ma non adeguatamente fronteggiato, atteso che, secondo quanto riferito dall'ispettore del lavoro, i lavoratori procedevano comunemente a protezione aperta per questione di ritmi,.....; da ciò si desume che il Datore di lavoro, pur mettendo a disposizione degli operatori un'apparecchiatura provvista di un dispositivo di sicurezza e pur risultando che tale dispositivo venisse in alcuni casi rimosso dai dipendenti, non agiva in modo da scongiurare il rischio che costoro potessero rimuovere detto dispositivo e, anche solo accidentalmente, posizionassero le dita in corrispondenza della zona di taglio.

Quel "procedevano comunemente" dice che il comportamento dell'addetto infortunato non può considerarsi abnorme. Come è noto, **il comportamento imprevedibile e abnorme del lavoratore è l'unico caso per cui il datore di lavoro può essere sollevato da ogni responsabilità.**

In questo caso, invece, il comportamento di manomissione della protezione era frequente, forse addirittura sollecitato per dare al lavoro un ritmo più intenso.

La sentenza procede con una **seconda considerazione**. Pur fornendo un macchinario in perfetto stato, **il datore di lavoro non si è preoccupato di fronteggiare adeguatamente il rischio di una possibile manomissione dovuta alla struttura mobile della protezione**. La stessa presenza di un dispositivo di protezione, secondo il giudice, dava l'indicazione chiara dell'esistenza di un rischio che andava prevenuto in funzione del concreto modo di operare, a lui noto, dei lavoratori addetti. In sostanza, dice la sentenza, se c'è una protezione c'è un rischio da cui proteggersi, e il datore di lavoro non può fermarsi all'osservazione che il macchinario ha già in sé un sistema di protezione, ma è tenuto a verificare se rispetto al modo di lavorare concreto quella protezione sia sufficiente o si debbano assumere altre misure anche solo di tipo organizzativo o informativo.

Il giudice fa notare, nel proseguo della sentenza, che si ravvede nell'operato del datore di lavoro una carenza dovuta all'omissione

delle misure necessarie all'utilizzo in sicurezza dell'apparecchiatura e nel fornire al lavoratore le necessarie informazioni e istruzioni.

Nella sostanza si ribadisce una cosa che spesso viene sottovalutata, e cioè che insieme alle informazioni generali previste nel libretto d'uso del macchinario e a quelle generali riguardo ai rischi possibili per chi lavora con un macchinario di taglio, **è necessario informare e istruire il lavoratore sui rischi concretamente presenti nelle modalità quotidiane di uso di quella tipologia di macchina**, derivanti dalle reali modalità organizzative di quel lavoro in quella precisa azienda. Con questo il cerchio si chiude.

Il datore di lavoro deve, acquistato un macchinario, accertarsi che sia a norma, valutarne il profilo di rischiosità per gli addetti e assumere tutte le misure idonee, anche oltre a quelle intrinseche al funzionamento del macchinario stesso, per poi organizzare il lavoro in sicurezza e monitorandone l'efficacia e il rispetto.

Detta così sembra chissà di quale faticosa impresa si tratti. Nella realtà ogni datore di lavoro fa questo già dal punto di vista produttivo, e cioè osserva se il nuovo acquisto sia effettivamente risolutivo per la produzione, se il suo uso possa essere migliorato e così via. Si tratta di unire a queste osservazioni quelle relative alla prevenzione di chi ci opera.

In definitiva, nella dinamica vita aziendale quotidiana, la teoria deve incarnarsi nella pratica di tutti i giorni. Niente di più e niente di meno.



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

Da www.repertoriosalute.it

La consultazione del Rls nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Di Gabriella Galli

La partecipazione effettiva alla valutazione dei rischi da parte dei lavoratori, attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori stessi e/o dei loro rappresentanti (Rls e Rlst), rappresenta uno degli obblighi centrali previsti dalle disposizioni legislative in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ma è anche un fattore che rende la valutazione più efficace e in grado di fornire elementi utili alla gestione dei rischi.

La Regione Lombardia con un Decreto del luglio scorso ha affrontato questo tema parlando della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, consapevole che "l'obbligo di valutare coglieva impreparati sia tecnicamente che culturalmente le aziende circa un rischio tra i più complessi e multifattoriali".

Il documento, lo sottolineiamo, è stato redatto nell'ambito del Laboratorio regionale "Stress lavoro-correlato", quindi condiviso con le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali regionali.

"È indispensabile tenere in evidenza che lo stress legato al lavoro è il sintomo di un problema organizzativo, non di una debolezza individuale". (Agenzia europea per la sicurezza e la salute, Facts n.31, 2002).

Il nesso stretto tra stress lavoro-correlato e implicazioni/ricadute sull'organizzazione del lavoro (che emerge da una corretta valutazione dei fattori di contesto e contenuto del lavoro) [2] fa sì che la relazione di collaborazione tra azienda e dipendenti, nell'affrontare questo specifico rischio rappresenti un "valore aggiunto" sia per l'azienda e per i lavoratori. Per l'azienda infatti gli eventuali "costi/investimenti anche organizzativi possono trovare compensazione nell'evitare perdite di produttività legate alla scarsa fidelizzazione con il lavoratori (aumento assenze per malattia, di infortuni lavorativi, di richieste di cambio mansione, di contenziosi giudiziari ed extra giudiziari, ecc)".

Per i lavoratori "l'applicazione di pratiche virtuose" può avere "immediate ricadute sui livelli qualitativi delle proprie attività lavorative".

Ma "Cosa significa consultare il Rls ed essere consultato"?

Chiarito che consultare non significa fornire informazioni, né comunicare decisioni già prese o firmare verbali di presa visione di Documenti di valutazione dei rischi, ma neanche "decidere insieme", vengono suggerite nel documento della Regione Lombardia, redatto con il contributo dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro, due definizioni semplici ma assolutamente condivisibili:

"Cosa significa consultare?"

"Consultare significa fare domande finalizzate ad acquisire notizie e conoscenze al fine di prendere la decisione più affidabile possibile".

Cosa significa essere consultati?"

"Essere consultati significa dare il proprio apporto in qualità di rappresentanti dei lavoratori fornendo al datore di lavoro elementi di conoscenza sul vissuto/percepito dai lavoratori".

Contestualizzata alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato la consultazione serve quindi "al datore di lavoro per una più completa ricognizione dei fattori di contenuto e contesto in quanto fattori oggettivi **ma che comprendono anche il percepito dei lavoratori** rispetto ai dati acquisiti autonomamente dal datore di lavoro medesimo con la collaborazione dei diversi soggetti aziendali". Anche in questa fase del processo di valutazione "il datore di lavoro non potrà adeguatamente concludere il proprio compito di valutazione c.d preliminarmente senza aver sentito su quegli specifici profili 'la voce' dei lavoratori-Rls/Rlst". In quanto il datore di lavoro ha realmente bisogno dell'apporto concreto di tutti i soggetti che operano in azienda con diverse funzioni e responsabilità per assumere quelle decisioni e attuare quei cambiamenti organizzativi finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro e al benessere in azienda. Il coinvolgimento del Rls conferisce quindi completezza alla valutazione stessa.

Ma concretamente qual è "il ruolo del Rsl nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato"?

Va considerato innanzitutto che il ruolo di questa figura di rappresentanza specifica è incentrato su un carattere di "collaborazione attiva responsabile non negoziale o conflittuale al processo aziendale di progettazione e innovazione dei sistemi di produzione centrati sulle persone, sul lavoro qualificato e di qualità, il tutto orientato alla difesa della salute e della sicurezza dei lavoratori ed alla attenzione alla sfera di vita psicosociale".

Detto ciò la collaborazione con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che è auspicata relativamente al processo di valutazione rispetto a tutti i rischi, perché l'ascolto dei lavoratori è sempre fondamentale, lo è in particolare per lo stress perché la lettura che deve essere fatta dell'organizzazione del lavoro e delle dinamiche relazionali "non può prescindere dal considerare l'ottica dei lavoratori medesimi acquisita tramite gli stessi o i loro Rls".

L'apporto del Rls può non essere necessario in tutte le fasi del processo ma egli deve

presidiare in particolare le fasi di avvio, di raccolta e trasferimento delle indicazioni sulla percezione dei lavoratori e successivamente la dove a valle della valutazione se ne ravvisi la necessità quella di analisi delle misure correttive di prevenzione e in quei momenti il suo apporto è significativo in termini di:

- **contributo alla fase di informazione dei lavoratori**, esercitando la propria funzione di collegamento tra datore di lavoro e lavoratori;
- **contributo alla individuazione degli specifici "eventi sentinella"** e dei fattori di contenuto e contesto lavorativo;
- **contributo all'individuazione dei Gruppi Omogenei**;
- **contributo nella lettura delle risultanze dei dati oggettivi**;
- **contributo alla eventuale individuazione di misure di prevenzione**, relative tempistiche di

monitoraggio e valutazione di efficacia delle stesse;

- **contributo nella eventuale valutazione approfondita**;
- **proposta di una eventuale ripresa del percorso di valutazione** (anche parziale).

Tale modello identifica un compito non passivo ma partecipativo del RLS che potenzia quanto già previsto dal D.Lgs. 81/2008.

Potremmo definire secondo questo modello (che non si discosta certo da quanto previsto dalla legge e dagli Accordi attuativi della stessa ma semplicemente ne esplicita e esemplifica i contenuti) il ruolo del Rls come un ruolo di facilitatore delle azioni poste in campo dal datore di lavoro e di monitoraggio dei processi di valutazione e gestione dei rischi.

Cassazione Penale: ThyssenKrupp, la "colpa imponente" degli imputati

(estratto da newsletter diario prevenzione del 10 gennaio 2017).

Cassazione Penale, Sez. 4, 12 dicembre 2016, n. 52511 - ThyssenKrupp: la "colpa imponente" degli imputati. Affinchè si applichi l'art. 437 c.p. non occorre il verificarsi dell'evento

La Corte torna sull'incendio della ThyssenKrupp avvenuto nella notte tra il 5 e il 6 Dicembre 2007 allorquando all'Interno dello stabilimento si determinarono l'innescò e lo sviluppo di un incendio che determinò la formazione di una nuvola incandescente di olio nebulizzato (flash fire) che si espanse e investì alcuni operai che si erano avvicinati all'incendio con estintori a breve gittata.

La Suprema Corte ritiene che il massimo responsabile delle scelte strategiche sulla gestione dello stabilimento di Torino, che nel 2007 era in via di dismissione e non venne fatto alcun investimento in sicurezza nonostante i numerosi motivi di allarme e, dunque, il massimo autore delle violazioni antinfortunistiche che hanno causato gli eventi di incendio e morte sia E.H., amministratore delegato della ThyssenKrupp. Gli altri manager, coimputati, sono ritenuti informati e adesivi di tali scelte e, per tali ragioni, ritenuti colpevoli di omicidio colposo plurimo.

La Corte afferma la ricorrenza di una colpa imponente, tanto per la consapevolezza che gli imputati avevano maturato del tragico evento che poi ebbe a realizzarsi, sia per la pluralità e per la reiterazione delle condotte antidoverose riferite a ciascuno di essi che, sinergicamente, avevano confluìto nel determinare all'interno dell'opificio di Torino una situazione di attuale e latente pericolo per la vita e per la integrità fisica dei lavoratori, sia infine per la imponente serie di inosservanze a specifiche disposizioni infortunistiche di carattere primario e secondario, non ultima la disposizione del piano di sicurezza che impegnava gli stessi lavoratori in prima battuta a fronteggiare gli inneschi di incendio, dotati di mezzi di spengimento a breve gittata, ritenuti inadeguati e a evitare di rivolgersi a presidi esterni di pubblico intervento.

Fonte: Olympus.uniurb



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

Appuntamenti



Bologna 09/02/2017 - ore 14.00-18.30

Seminario di aggiornamento Coordinatori Sicurezza Cantieri ed RSPP

Sistemi di Gestione Sicurezza sui luoghi di lavoro

Aspetti Operativi inerenti i cantieri.

Applicazione art. 30 D.lgs 81/08. Analisi ed interfaccia con Sistemi di Gestione Qualità conformi alla nuova Norma UNI ISO 9001:2015.

Qualifica aziende per appalti pubblici e nuovo codice degli appalti

c/o Hotel Cosmopolitan – Via del CommercioAssociato 9

Modena 17/02/2017 – ore 14,30

Presentazione della ricerca:

Disturbi muscolo-scheletrici e lavoro una mappatura critica

a cura di Livia Di Stefano e Dario Fontana

Fondazione Marco Biagi - L.go Marco Biagi, 10

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.**

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.

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo [ROBOT E SICUREZZA LAVORO: Richiesta alla Commissione UE una regolamentazione su macchine intelligenti al lavoro](#), dal blog di Daniele Verdesca.

A seguire un post di Paolo Gentile sull'argomento.

Industry 4.0, ossia il rapporto tra Lavoratori e *Robot*, mette profondamente in discussione il **concetto di sicurezza lavoro**: sia se inteso come il diritto a non subire danni fisici e/o psicologici durante il ciclo produttivo, sia come diritto fondamentale ad avere un lavoro (ossia non essere sostituito da una macchina). Uno degli ostacoli fondamentali al tentativo di gestire un processo di cambiamento così drastico (si parla di *Rivoluzione Ubiqua* poiché le macchine *smart* sono dappertutto nella vita quotidiana e lavorativa) è quello di dare un vero e proprio **Status Giuridico alle Macchine Intelligenti**, senza il quale non è possibile individuare il soggetto che assume delle responsabilità e risponde delle posizioni di garanzia delle sue azioni.

E' per questo motivo che il Parlamento Europeo ha chiesto alla Commissione Europea di predisporre una specifica **Direttiva** in materia, partendo dalla Relazione del Maggio 2016 "**Norme di diritto civile sulla robotica**" (relatrice la deputata socialista lussemburghese Mady Delvaux) e il Rapporto "**Il futuro del lavoro: la robotica**" (documento di discussione dell'Agenzia Europea per la sicurezza sul lavoro EU-OSHA).

Il Rapporto del 2016 del Gruppo Giuridico del Parlamento vedeva nei robot **quattro sfide** che il governo politico dell'Unione Europa dovrà affrontare al più presto:

1. la **personalità giuridica** dei robot,
2. la **responsabilità** per eventuali danni,
3. le possibili **dipendenze emotive** degli esseri umani rispetto ai robot con una intelligenza ad apprendimento autonomo,
4. il nesso **robotizzazione-disoccupazione** umana.

Sulla base dei punti prima elencati, la relazione finale del Parlamento Europeo chiede alla Commissione Europea la produzione di una specifica Direttiva che, in estrema sintesi, dia un quadro giuridico ben definito dove venga creata(o):

- l'**Anagrafe dei robot** più avanzati (se hai una identità giuridica devi essere iscritto in un'anagrafe);
- il **Codice Etico** per i progettisti di robot (o anche dei robot che progettano robot);
- l'**Indennità** per i lavoratori che vengono sostituiti dalle macchine (si parla di reddito di cittadinanza lavorativa);
- l'**Agenzia Europea** per la robotica e l'intelligenza artificiale (con lo scopo, si sottolinea, di proteggere il genere umano quando l'AI supererà quella naturale).

Viene previsto, ovviamente, anche un sistema universale di **assicurazione obbligatoria** per le aziende che utilizzino robot intelligenti (o co-robot, intesi come le macchine che lavorano con gli uomini), in caso di danni biologici e psicologici creati ai lavoratori o, in generale, alla popolazione umana.

Il tutto condito dalla raccomandazione per far sì che i provvedimenti giuridici prima elencati non vadano a intaccare il libero mercato e il diritto d'impresa (molto più facile a dirsi che a farsi ... ancora oggi non è giuridicamente definito il limite entro cui il diritto d'impresa possa danneggiare l'uomo o l'ambiente in cui vive, soprattutto quando non vi sono danni immediati, ma solo di medio/lungo termine, come il caso dell'amianto o della CO2 espone esemplarmente).

Un ultimo elemento di riflessione viene dato da un Rapporto della UE-OSHA sugli **effetti della robotica sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro**.

Nelle conclusioni il Rapporto segnala che l'introduzione di tecnologie di potenziamento umano crea nuove esigenze nella gestione della salute e della sicurezza, legate alla necessità di monitorare i rischi emergenti, ma solleva anche **nuove questioni giuridiche ed etiche**.

1. La grande maggioranza delle persone **non ha mai interagito con i robot**, ma questa situazione è destinata a modificarsi con la crescita dell'interazione macchina-uomo negli ambienti lavorativi. Gli impatti indiretti della comunicazione macchina-macchina non sono noti se non in parte, ma potrebbero essere rilevanti. Le **caratteristiche ergonomiche e logistiche dei robot autonomi** richiedono nuovi regimi di test e pilotaggio nell'industria e nel settore dei servizi e programmi di

- formazione specifici sono necessari per i lavoratori che programmeranno o faranno funzionare questi robot, si occuperanno della loro manutenzione o condivideranno con loro lo spazio di lavoro.
2. Gli effetti della robotica sulla **motivazione e sul benessere dei lavoratori** e dei dirigenti sono noti solo in parte. I fattori psicosociali collegati alla robotica richiederanno una maggiore attenzione nel campo della sicurezza e della salute.
 3. A causa del differente livello di maturità che si riscontra nelle diverse aree applicative, non è possibile fornire orientamenti uniformi sulla gestione della sicurezza e del rischio. In alcune applicazioni, le questioni legate alla sicurezza (intesa anche come prevenzione di atti illeciti) sono state gestite in modo professionale, in altre il livello di sicurezza può non essere altrettanto elevato. Dovranno essere svolte altre analisi per **identificare i rischi e le attività non sicure nella robotica autonoma**, in particolare nel settore agroalimentare, nei servizi di cura, nei servizi domestici, nell'industria manifatturiera, nei servizi professionali e nei trasporti.
 4. Poiché la robotica dei servizi professionali è un'area relativamente nuova, le questioni legate alla **responsabilità legale in caso di incidenti in aree pubbliche** non sono chiare. In vista del lancio della tecnologia sarà necessario effettuare altre analisi legislative sulle questioni legate alla responsabilità.

In questo quadro d'incertezza, anche l'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro propone delle "aree di rischio" su cui è necessario lavorare con maggiore urgenza:

1. **requisiti di sicurezza** della robotica (serie di requisiti, norme sulla sicurezza di funzionamento e migliori pratiche),
2. orientamenti relativi alla **progettazione** per l'ergonomia della robotica;
3. metodi per **migliorare le applicazioni** della robotica nella sanità e nel settore della sicurezza,
4. tecniche di **validazione e verifica** (metodi per verificare se i requisiti e gli orientamenti sono utilizzati correttamente),
5. **esperienze guidate dagli utenti** e comportamenti relativi alla robotica,
6. **modelli di formazione** dei lavoratori destinati a lavorare con i robot,
7. migliori pratiche di **regolamentazione** nel campo della robotica industriale (specialmente robot autonomi) e della robotica di servizio (specialmente robot per la cura e il benessere),
8. possibilità tecnologiche di creare **sistemi sicuri** eliminando o riducendo i possibili rischi della robotica.

Saranno probabilmente questi ultimi punti elencati quelli con cui noi *Artigiani del digitale nel mondo del lavoro 4.0* dovremo confrontarci quotidianamente, essendo noi le **interfacce** attraverso cui questo processo di radicale cambiamento troverà una sua concreta attuazione nelle piccole e medie imprese.

E come interfacce nel mondo del lavoro digitalizzato, per quel che riguarda la sicurezza dei lavoratori, saranno probabilmente tre le sfide strategiche su cui dovremo concentrare la nostra attenzione:

1. **Stress lavoro correlato** dei lavoratori a contatto con i robot (o dipendenza da essi);
2. **Ergonomia del posto di lavoro** e verifiche standard sicurezza in fase di progettazione (realtà virtuale?)
3. **Formazione e addestramento** al lavoro sicuro con i robot.

Su questi tre elementi si concentreranno i prossimi post, con elementi di dettaglio e proposte operative, come anche azioni di promozione e informazione che organizzeremo assieme ad altri *Artigiani del digitale nel mondo del lavoro 4.0*.



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

ROBOT E SICUREZZA LAVORO. Di Paolo Gentile

Tutto è avvenuto senza che ce ne rendessimo conto: i robot sono già tra di noi, ci osservano, ci danno informazioni, svolgono per noi lavori faticosi e rischiosi, siamo circondati da manufatti dotati della capacità di cercare, elaborare ed immagazzinare informazioni che utilizzeranno per risolvere i problemi della nostra vita quotidiana o rendere più produttivo e sicuro il nostro lavoro. Sempre più entreranno nella nostra vita, ci sostituiranno per lavorare senza di noi, lavoreranno come nostri subordinati e in alcuni casi saremo noi ad essere subordinati a loro. Dovranno essere riconosciuti come soggetti giuridici, pagare le tasse, occuparsi di pagare le nostre pensioni, e distribuire reddito. Questa è la sfida che la classe politica deve affrontare, per evitare che i “nuovi padroni della robotica” assumano un potere economico esagerato ed emarginino miliardi di esseri umani dalla “società civile”.

Mentre si profila questa sfida epocale, in atto c'è un'altra sfida che riguarda i progettisti che queste macchine costruiranno, riguarda la capacità di progettare sistemi di interazione tra l'uomo, la macchina e la rete, ovvero tra l'uomo e le macchine presenti nel proprio ambiente che sono collegate e comunicano tra loro attraverso la rete.

L'ergonomia sarà il campo dove si deciderà questa sfida, lo studio sull'usabilità o più propriamente, la conoscenza della user experience, gli aspetti esperienziali, affettivi, di attribuzione di senso e di valore collegati all'interazione con le macchine intelligenti, i robot; e siccome l'uomo per interagire con le macchine utilizza i propri sensi, il sistema motorio e le proprie conoscenze e capacità cognitive la user experience dovrà incorporare la conoscenza delle percezioni degli utilizzatori rispetto all'utilità, la semplicità e l'efficienza di queste nuove macchine.

Ci ricorda Alessandra Rinaldi¹ che creare macchine intelligenti significa creare interazione, simbiosi e cooperazione, tanto con le persone quanto con le altre macchine intelligenti. L'ergonomia sarà la chiave per affrontare questa sfida, per progettare interfacce digitali, in cui le comunicazioni uomo-macchina-rete non avverranno più solo attraverso la tastiera di un computer diventato sempre più piccolo e portatile e con comandi touch, ma prevederanno modalità di interfaccia quali la comprensione ed emulazione, da parte della macchina, del comportamento umano, e la gestione di segnali sociali: le funzioni dei dispositivi mosse attraverso le dita, i gesti, la voce, gli occhi e addirittura il pensiero.

Ha ragione Daniele Verdesca² a indicare tre sfide strategiche su cui noi che ci occupiamo di sicurezza sul lavoro dovremo concentrare la nostra attenzione:

4. **Stress lavoro correlato** (il cosiddetto tecno-stress) dei lavoratori a contatto con i robot (o dipendenza da essi);
5. **Ergonomia dell'ambiente di lavoro** e delle interazioni uomo-macchina-rete che in quell'ambiente si svolgono, e le verifiche degli standard di sicurezza in fase di progettazione;
6. **Formazione e addestramento** al lavoro sicuro con i robot.

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

¹Alessandra Rinaldi, Il design dei prodotti connessi, su Rivista Italiana di Ergonomia, n.13 - 2016

²Daniele Verdesca, ROBOT E SICUREZZA LAVORO: Richiesta alla Commissione UE una regolamentazione su macchine intelligenti al lavoro, che pubblichiamo in “Osservatorio”.



In libreria

Da www.iclhub.it

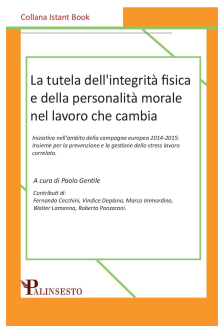
Aris Capra

[RLS & RLST: Istruzioni per l'uso](#)

CAMERA DEL LAVORO METROPOLITANA DI GENOVA

Da www.repertoriosalute.it

[Impresa sicura - DPI](#)



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 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.edizionipalinsesto.it