Redazione a cura di Paolo Gentile

RSPP

Rassegna Stampa sulla Prevenzione e Protezione dai rischi e danni da lavoro

Newsletter mensile contenente i materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati all'ergonomia e alle attività di prevenzione dei rischi e danni da lavoro.

Quali caratteristiche generali deve avere un modello di gestione ed organizzazione che possa essere considerato esimente, in relazione alla violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro?

Il modello da adottare dovrà basarsi sull'analisi e la produzione di documentazione che tengano conto di:

- individuazione e analisi delle aree a rischio di commissione di reati;
- adozione di un codice etico con riferimento ai valori e alle determinazioni dell'azienda in tale ambito;
- descrizione di un sistema organizzativo formalizzato con l'attribuzione di responsabilità, descrizione delle linee gerarchiche e dei compiti, la previsione di principi di controllo e di eventuali sistemi premianti;
- individuazione di procedure manuali e/o informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'insorgere di situazioni di criticità e definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio;
- informazione e coinvolgimento del personale, formazione e addestramento con carattere non episodico e basato sui bisogni effettivamente rilevati.

In coerenza con i principi generali indicati le **linee guida di CONFINDUSTRIA, pubblicate nel marzo 2008** ci raccomandano, nel realizzare il modello di organizzazione e gestione, di fare attenzione a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- manutenzione ordinaria e straordinaria;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

A questo possiamo aggiungere rileggendo il citato art.30 che il modello deve essere efficacemente attuato e assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi :

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione delle attività effettuate, e prevedere (tenendo conto della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta) un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio. Nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

(Paolo Gentile)

Da www.lavoro.gov.it

Rep. n. 20111201 **La nuova newsletter di ottobre "Sicurezza e Prevenzione" realizzata dal Ministero del Lavoro** apre con la Campagna europea sulla manutenzione sicura promossa dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Segue un approfondimento sulla nuova Banca dati delle Professioni on line sul sito dell'Inail che permette di fotografare il contesto in cui sono concretamente esercitate le professioni nel mercato del lavoro nazionale, una risorsa d'importante valenza informativa in grado di analizzare più efficacemente il fenomeno infortunistico.

Da communitysicurezza.espero.it

Rep. n. 20111202 **È necessaria la progettazione e la realizzazione di una "buona" organizzazione.** Ogni impresa italiana è tenuta a valutare il rischio stress lavoro-correlato secondo quanto chiarito dalle linee guida elaborate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (ns. rep.n.20110102. L'organizzazione del lavoro deve essere il primo punto di analisi nell'ambito di una corretta valutazione dei rischi, da essa deriva la sicurezza e l'efficienza dell'azienda. Senza un'adeguata organizzazione dell'impresa le eventuali misure preventive predisposte non potranno essere applicate nella quotidiana attività posta in essere dall'azienda e dai soggetti che operano al suo interno. Il rischio stress lavoro-correlato, pertanto, è un rischio volto ad attribuire una chiave di lettura nuova all'intera materia della sicurezza sul lavoro. (di Emanuela Durante)

Da olympus.uniurb.it

Rep. n. 20111203 **Cassazione Penale, Sez. 4, 22 aprile 2011, n. 16087**
La formazione ed informazione dei lavoratori vanno impartite specificatamente e opportunamente documentate. Non è assolutamente sufficiente che i lavoratori assumano "sul campo" generiche informazioni da parte di colleghi di lavoro.

www.quotidianosicurezza.it

Rep. n. 20111204 Pubblicato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome un **report sulle "attività delle Regioni per la prevenzione nei luoghi di lavoro e per il contrasto agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali"** concluse o attivate nel 2010.

Da www.diario-prevenzione.it

Rep. n. 20111205 Il giorno 9 novembre si è celebrato a Roma un Seminario del PD sul tema della salute e della sicurezza nel lavoro. Per preparare il Seminario, nei mesi scorsi, nell'ambito del Forum, si è riunito un gruppo di lavoro composto da tecnici della prevenzione, medici del lavoro, rappresentanti delle parti sociali e deputati. **Testo del documento che è stato alla base del dibatitto nel Convegno del giorno 9 novembre u.s.**

Da www.lab-lps.org

Rep. n. 20111206 **Motivazioni della sentenza emessa dal Tribunale di Torino 1l 14 aprile 2011 nel cd. processo "THYSSENKRUPP"** per il rogo del 6 dicembre 2007 in cui persero la vita 7 lavoratori.

Da olympus.uniurb.it

Rep. n. 20111207 **La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme** di Paolo Pascucci
Il saggio analizza alcuni aspetti della nuova disciplina italiana della salute e sicurezza dei lavoratori entrata in vigore con il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, modificato dal d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, cercando di evidenziare novità e conferme rispetto alla precedente disciplina contenuta nel d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626. In particolare si sofferma l'attenzione sull'importanza della dimensione organizzativa della prevenzione che costituisce forse la maggiore innovazione apportata dal legislatore.

Da www.sanita.regione.lombardia.it

Rep. n. 20111208 Elaborato nel corso del triennio 2008-2011 dal laboratorio di approfondimento "Stress lavoro correlato" della Direzione generale sanità della Regione Lombardia è ora pubblicato online il documento "Valutazione del rischio stress lavoro correlato – Indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati".

In serto pubblicitario

Realizziamo la valutazione dello stress lavoro correlato
previsto dal d.lgs. 81/2008,

Informazioni fax: 06.45498463 - e-mail: p.gentile@s3opus.it

NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile

Proseguiamo la lettura del D.Lgs.81/2008, iniziata nel numero 7 di RSPP, l'obiettivo è di analizzarne il contenuto, attraverso una selezione e riproposizione dei temi più significativi, per cercare di renderlo di semplice comprensione anche ai non addetti ai lavori.
Come abbiamo scritto nel numero di luglio crediamo che la semplificazione aiutando ad una maggiore comprensione possa attivare una maggior partecipazione e di conseguenza una maggiore protezione dai rischi e danni da lavoro.
Nelle prime note pubblicate sono state prese in rassegna: le finalità del D.Lgs.81/2008, le definizioni dei termini che vengono utilizzati all'interno del D.Lgs.81/2008, le misure di tutela e gli obblighi previsti, la valutazione dei rischi e i modelli di organizzazione e gestione del sistema di prevenzione e protezione dai rischi, il servizio di prevenzione e protezione, formazione, informazione e addestramento. In questo numero ci occupiamo della sorveglianza sanitaria mentre nel prossimo numero ci occuperemo della gestione delle emergenze.

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI
CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO
SEZIONE V – SORVEGLIANZA SANITARIA.

Articolo 38 - Titoli e requisiti del medico competente

1. Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:
a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del Decreto Legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale;
d-bis) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.
2. I medici in possesso dei titoli elencati al punto d), sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca di concerto con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. I soggetti del precedente periodo che, alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 81, svolgevano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

3. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del Decreto Legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente Decreto Legislativo. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".
4. I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Articolo 39 - Svolgimento dell'attività di medico competente

1. L'attività di medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del Codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH).
2. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:
a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;
b) libero professionista;
c) dipendente del datore di lavoro.
3. Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente.
4. Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.
5. Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.
6. Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d' imprese nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento.

Articolo 40 - Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale

1. Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello contenuto nell'ALLEGATO 3B del D.lgs.81.
2. Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano trasmettono tali informazioni, aggregate dalle aziende sanitarie locali, all'ISPESL (INAIL).
2-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sono definiti, secondo criteri di semplicità e certezza, i contenuti degli Allegati 3A e 3B del presente decreto e le modalità di trasmissione delle informazioni descritte al punto 1.

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:
a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva (art.6);
b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.
2. La sorveglianza sanitaria comprende:
a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.
2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni indicate nell'articolo 39, al comma 3.
3. Le visite mediche previste nel piano di sorveglianza sanitaria non possono essere effettuate:
a) lettera soppressa dall'art. 26 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106
b) per accertare stati di gravidanza;
c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.
4. Tali visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite elencate al comma 2 ad eccezione di quelle su richiesta del lavoratore (lettera b) e alla cessazione del rapporto di lavoro (lettera e) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.
4-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.
5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio prevista all'art.25 (comma 1 lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'ALLEGATO 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.
6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche elencate al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:
a) idoneità;
b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
c) inidoneità temporanea;
d) inidoneità permanente.
6-bis. In tutti i casi elencati nel comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.
7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.
8. Comma abrogato dall'art. 26 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106
9. Avverso i giudizi del medico competente ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Articolo 42 - Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi elencati al comma 6 del precedente articolo 41, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.
2. Comma abrogato dall'art. 27 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106

Inserto pubblicitario
SEMINARIO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO – OFFICE AUTOMATION

Excel nella gestione dell'ufficio
Roma 23-24 gennaio 2012

La quota di iscrizione al seminario è di E. 300,00 + IVA (21% se dovuta).
Informazioni ed iscrizioni fax: 06.45498463 – e-mail: p.gentile@s3opus.it
Tutti i ns. seminari sono attivabili a richiesta presso gli Enti e le aziende che lo richiedano.

Approfondendo... sul web

Da www.quotidianosicurezza.it

La patente a punti per l'edilizia al vaglio del ministero

La patente a punti per l'edilizia dopo mesi di concertazione potrebbe comincare a prendere forma. È stata infatti conseganto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'avviso comune firmato da parti sociali e alcune associazioni di categorie inerente la bozza della nuova normativa che ora si appresta a essere discussa. ...

Non hanno aderito Anaepa Confartigianato, CNA Costruzioni e Fiae Casartigiani.

La patete a punti risponde alla richiesta dell'articolo 27 del Testo unico sulla sicurezza sul lavoro che richiede un sistema di qualificazione per le imprese. Prevede di ottemperare a tale adempimento con un sistema valutativo che premi in primo luogo aziende che mostrino di:

* Non avere nessun procedimento in corso né condanne definitive (requisito di onorabilità);
* possedere adeguati requisiti di capacità tecnico-finanziaria;
* designazione di almeno un Responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
* designazione di un responsabile tecnico del cantiere che deve essere in possesso di adeguato titolo di studio e che deve aver frequentato specifici corsi di formazione.

Per quanto riguarda il meccanismo fondante, la gestione della patente dovrà essere affidata a una "Sezione speciale dell'edilizia", istituita in Camera di commercio e composta da un rappresentante di ognuno dei seguenti organismi: Camera di commercio, Inail, Asl, Dpl e di tutte le organizzazioni sindacali e datoriali del campo edile a livello nazionale. La sezione sarà inoltre coadiuvata da un Comitato composto da rappresentanti delle Casse Edili competenti.

Sarà compito della "Sezione" accogliere le domande di iscrizione alla Camera di Commercio e attribuire un punteggio a ogni nuova impresa in base alle dimensioni dell'organico...

Ulteriori punti saranno attribuiti, sempre in proporzione alle dimensioni dell'impresa, in virtù di specifiche certificazioni possedute e allo scadere di ogni anno trascorso senza la reiterazione di violazioni cui all'allegato 1 del D.Lgs. 81-08.

In caso di effrazioni, che in caso di controlli ispettivi in materia prevenzionistica saranno segnalate da Asl e dal Dpl e in materia di infortuni saranno segnalati dall'Inil, la sezione speciale edilizia provvederà alla decurtazione dei punti che varierà a seconda della violazione rilevata. I punti decurtati potranno essere reintegrati a seguito della frequenza da parte del datore di lavoro e del responsabile o direttore tecnico di appositi corsi di formazione.

In caso di esaurimento dei punti la sezione speciale del'edilizia provvederà alla revoca della patente che implica l'impossibilità per l'impresa nei 24 mesi successivi di partecipare ad appalti pubblici e portare a termine lavori avviati "fatto salvo in caso in cui i lavori avviati sono superiori al 75% del valore del contratto".

Durante il periodo di revoca gli operatori dovranno frequentare appositi corsi di formazione della durata di 120 ore al cui termine saranno sottoposti a verifica di apprendimento. Trascorso il periodo l'impresa dovrà ripetere l'intera pratica di iscrizione.

A questo punto, dopo la riunione straordinaria della Commissione consultiva, l'avviso sarà trasformato in Decreto del Presidente della Repubblica e presentato al Consiglio dei Ministri.

La bozza ora è attesa dalla visione della Commissione consultiva permanente per poi approdare in Consiglio dei ministri.

Daria De Nesi

Da www.inail.it

Lavoro notturno, nel 2010 infortuni in crescita del 7,2%. Stabili i casi mortali

22 novembre 2011. L'ultimo numero del periodico Dati INAIL dedica un approfondimento a chi lavora quando la maggioranza della popolazione dorme. Le fasce orarie più a rischio sono quelle tra l'una e le due e tra le cinque e le sei del mattino. L'incremento più marcato tra donne (+8,6%) e stranieri (+10,6%)

Leggi la notizia on line.

Da www.quotidianosicurezza.it

Il SINP in attesa dell'abolizione del registro degli infortuni.

Il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (Sinp) è stato istituito – con ritardo, peraltro, rispetto alla scadenza originariamente prevista dal TU 81/08 – allo scopo di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare, per valutare, l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali dei lavoratori...iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici.

Ma il Sinp è stato voluto anche per "indirizzare le attività di vigilanza", attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi. Per ottenere il risultato ci si avvarrà anche di specifici archivi integrati e si ricorrerà alla creazione di banche dati unificate.

La gestione tecnica ed informatica del SINP spetterà all' INAIL che, per la tenuta della documentazione, completamente digitale, userà le "modalità di memorizzazione dei dati e di accesso al sistema" indicate all'art. 53 del TU sulla sicurezza sul lavoro.

L'osservanza delle modalità prescritte produrrà i benefici della migliore conservazione dei dati che, essendo riferiti alla salute della persona, sono considerati particolarmente sensibili dal Codice per il trattamento dei dati personali (Dlgs 196/2003)...

Con la creazione del Sistema viene abolito il registro degli infortuni. Ma le aziende con lavoratori subordinati o soggetti ad essi equiparati (es., le scuole) sono ancora soggette alla tenuta del registro infortuni, e ciò fino all'entrata in vigore di un decreto interministeriale contenente le norme tecniche di funzionamento e le regole per il trattamento dei dati. ...

Enzo Gonano

Da www.amblav.it

INAIL: premi ridotti del 7% per gli Artigiani, ma solo se garantiscono la sicurezza

Riduzione del 7% per gli artigiani in regola con la normativa sulla sicurezza sul lavoro e a 'zero infortuni' nel biennio 2009-2010.

E' quanto stabilito dalla recente determina del presidente dell'INAIL, Marco Fabio Sartori, in attuazione delle disposizioni della Finanziaria 2007 a vantaggio delle imprese artigiane che investono in prevenzione, ottemperanti alle disposizioni del Testo unico sulla sicurezza e che non hanno registrato incidenti nel biennio immediatamente precedente alla data di richiesta di ammissione al beneficio.

"La diminuzione dei premi per le aziende non è solo un'ottemperanza alla normativa, ma un importante intervento in materia di sicurezza", afferma Sartori. "Un intervento che si inserisce pienamente nel nuovo ruolo assegnato all'INAIL e che, ancora prima, trova uno strumento di attuazione nel piano industriale predisposto nei primi mesi del mio mandato. Stiamo, cioè, lasciandoci alle spalle una visione prettamente punitiva che vedeva nell'Istituto una sorta di controllore sempre pronto a notificare sanzioni e che ci cuciva addosso un vestito negativo e limitativo. Al contrario, vogliamo essere un punto di riferimento per il sistema lavoro nel suo complesso".

Le risorse destinate alla diminuzione delle tariffe ammontano a 27 milioni di euro. Le aziende che hanno avanzato richiesta in merito per l'anno 2011 sono 377.323 (a fronte di un totale del comparto di circa un milione e 300mila unità) e, sulla base dei controlli effettuati dall'Istituto, 267.213 posizioni assicurative territoriali sono risultate rispondenti ai requisiti previsti. "I numeri dimostrano che la diminuzione degli infortuni è ormai un fatto strutturale. Per conseguire risultati ancora più soddisfacenti, però, è indispensabile puntare sulla diffusione capillare e mirata delle azioni di prevenzione", continua Sartori. "Un salto che stiamo compiendo lavorando fianco a fianco con tutti gli 'attori' del sistema lavoro e avviando nel contempo una nuova politica della prevenzione".

Una politica che, per l'appunto, passa anche attraverso il riconoscimento fattivo per le aziende 'virtuose' e che continuiamo a portare avanti puntando all'obiettivo degli "infortuni zero".

La riduzione dei premi operata ha, così, un carattere strutturale e si applica annualmente, a partire dal 1 gennaio 2008, sulla base di un apposito decreto ministeriale - attualmente ancora in fase di emanazione - necessario a garantire la piena operatività dell'intervento.

(LP)

Da www.unita.it

ANSA/ Sanita':medici e infermieri si ammalano al pronto soccorso.

I pronto soccorso sono un covo di ansia e stress per medici e infermieri: soffre di frequente di stati d'ansia il 16,4% dei medici e il 20% degli infermieri di pronto soccorso, ma frequenti sono anche gli stati depressivi (a lamentarli e' circa un operatore 'ER' su 10), il rischio per loro e' burn out (esaurimento da lavoro). Sono solo alcuni dei dati emersi da un'indagine che sara' presentata a Roma in occasione del convegno 'Lo Stress lavoro-correlato degli Operatori Sanitari dell'Emergenza' presso il Policlinico Gemelli. "Il lavoro di medici e infermieri nei PS dovrebbe essere considerato usurante", e' l'appello di Nicolo' Gentiloni, direttore del DEA del Policlinico romano. "In un certo senso e' persino riduttivo parlare di rischio, i medici sono gia' stressati e logorati - commenta l'indagine lo psichiatra Ferdinando Pellegrino dirigente medico del Dipartimento di Salute Mentale della Asl di Salerno ed esperto di burn out - fenomeno multifattoriale che configura una progressiva perdita di entusiasmo e motivazione al lavoro, e puo' preludere lo sviluppo di patologie psichiche (ansia, depressione), fisiche (infarto cardiaco) o comportamentali (irritabilita', fumo). Il PS e' una vera trincea: nelle ore di punta, nel tempo impiegato da un medico di reparto per visitare un paziente, uno di PS ne ha gia' presi in consegna 7 e di questi ne tiene in trattamento la meta', spiega Gentiloni. "In piu' ricadono su di noi le proteste di pazienti e parenti in sala d'attesa. Ci manca l'aiuto dei medici di famiglia, che non si rendono disponibili che per poche ore al giorno, week end escluso - afferma Gentiloni - non fanno notti di guardia e quindi il paziente non sapendo a chi rivolgersi va al PS anche quando risolverebbe il suo problema con una visita ambulatoriale; per questo siamo pieni di codici a bassa priorita' (bianchi e verdi)". L'indagine mostra che in una giornata particolarmente impegnativa sono molti i medici (58,7% degli intervistati), e gli infermieri (54,7%) preda di forte fatica mentale. La fatica del lavoro in pronto soccorso si manifesta nella stragrande maggioranza degli infermieri (96%) entro le prime quattro ore di servizio, spiega Ivo Casagranda, responsabile DEA dell'ospedale di Alessandria. Per il 60,9% degli infermieri la postazione di lavoro piu' stressante in PS e' il triage, perche' quando devono assegnare i codici di priorita' diventano facile bersaglio di disappunto e talvolta collera di pazienti e parenti. E' emerso anche che quasi l'8% di medici e infermieri ha ricorso piu' volte all'uso di psicofarmaci per far fronte a situazioni di disagio o malessere psicologico derivante dal lavoro in PS. Inoltre nel corso dell'attivita' lavorativa il 12,7% dei medici e il 9,6% degli infermieri riconoscono di andare incontro frequentemente a stati depressivi; occasionalmente si presentano pure disturbi dell'apparato cardiocircolatorio e del comportamento alimentare; piu' frequentemente disturbi dell'apparato muscoloscheletrico, gastrointestinale e ancora di piu' disturbi del sonno, spiega Casagranda. Il turno piu' pericoloso per il benessere degli operatori e' la notte, aggiunge, anche perche' di notte le risorse a disposizione di ospedali e medici sono minori e quindi ci si sente un po' piu' soli. Cio' puo' creare, soprattutto nei piu' giovani, ancora piu' ansia, col rischio anche di commettere errori. Solo una grande passione li lega alla professione di 'medici ER', tant'e' che nonostante questi disagi oltre la meta' di loro non cambierebbe ambito lavorativo all'interno della professione medica.

Da www.fondimpresa.it

Fondimpresa mette a disposizione 66 milioni di euro per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti, con l'Avviso 5/2011. L'Avviso è di carattere generalista, quindi finanzia Piani formativi condivisi che riguardano, secondo logiche unitarie nella strategia e nella gestione delle azioni formative, una o più aree tematiche, quali innovazione tecnologica, sviluppo organizzativo, competenze tecnico-professionali, gestionali e di processo, ambiente e sicurezza, riqualificazione.

Sono destinatari dei Piani formativi i lavoratori dipendenti delle imprese aderenti, inclusi quelli interessati da procedimenti di cassa integrazione e contratti di solidarietà.

Sono previste due scadenze. Per ognuna sono a disposizione 33 milioni di euro, ripartiti tra ambiti territoriali (regioni e province autonome), un ambito settoriale, di reti e di filiere produttive e un ambito dei Piani a iniziativa aziendale.

Prima scadenza:

dal 1° dicembre 2011 fino alle ore 13.00 del 20 gennaio 2012.

Seconda scadenza:

dal 1° giugno 2012 fino alle ore 13.00 del 20 luglio 2012.

Da www.diario-prevenzione.it

EFFETTO DIRETTIVA UE: PILOTI AEREI "UBRIACHI" DI FATICA CAUSA ALLUNGAMENTO ORARIO LAVORO ?

L'associazione British Airline Pilots '(BALPA) afferma che il pubblico sarebbe giustamente indignato se fosse permesso ad un pilota di essere ai comandi di un aereo di linea dopo avere bevuto cinque lattine di birra.

L'effetto della proposta normativa europea in materia di orari di lavoro sarebbe equivalente a far volare piloti in condizioni di ebbrezza oltre quanttro volte il limite legale di alcol.

Questa nuova prova che sarà presentata dal BALPA ai parlamentari è stata calcolata utilizzando il programma SAFE dell'aurtorità dell'aviazione civile.

Il Dott.Hunter, responsabile del BALPA Flight Safety and Security afferma che l'alcol e la mancanza di sonno influenza le nostre capacità in modo simile.

Con l'utilizzo del modello dell'Autorità dell'aviazione civile per calcolare gli effetti dell'incremento di fatica nervosa dovuti all'aumento delle ore operative si assisterebbe al fatto che i piloti all'atterraggio avrebbero le stesse condizioni psicofisiche di coloro che hanno quattro volte il limite legale di alcol nel sangue.

'Dobbiamo essere sicuri, con prove scientifiche sui limiti dei tempi di volo per i piloti che non permettano ai piloti di volare su aree edificate in avvicinamento agli aeroporti con l'equivalente di cinque lattine di birra chiara in corpo..." ha detto il chairman di BALPA.

fonte TUC

Da www.studiocataldi.it

Cassazione, non merita attenuanti generiche chi non si attiva per far risarcire dall'assicurazione il lavoratore infortunato.

In materia di sicurezza sul lavoro, con la sentenza n. 39535 depositata il 2 novembre 2011, la quarta sezione penale ha stabilito che, nell'ambito di una condanna per lesioni colpose, non ha diritto al riconoscimento delle attenuanti il presidente del consiglio di amministrazione che non fa pressione sull'assicurazione affinchè il lavoratore infortunato ottenga subito il risarcimento. La sentenza della quarta sezione penale del Palazzaccio è l'esito del ricorso del Presidente del cda di una spa che, in seguito alla condanna per lesioni colpose, chiedeva ai giudici di legittimità il riconoscimento delle attenuanti generiche. In primo grado il Tribunale di Verbania, aveva condannato per lesioni colpose il presidente del Consiglio di Amministrazione di una spa per un infortunio occorso a causa della violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro. L'imputato veniva condannato alla pena di due mesi di reclusione. In fatto, era accaduto che un'operaia addetta ad una pressa meccanica, mentre era intenta alla lavorazione di un pezzo di ricambio, a causa dell'improvvisa discesa del blocco dello stampo, aveva subito lo schiacciamento delle mani, da cui era derivata l'amputazione della falange con indebolimento permanente dell'organo della prensione. Secondo l'accusa, condivisa dal giudice del merito, l'infortunio era stato determinato dal cattivo funzionamento del sistema frenante della pressa, che presentava uno stato di avanzata usura e l'assoluta mancanza di interventi manutentivi che avrebbero permesso alla macchina di riacquistare della sua efficienza. Dopo il rigetto dell'appello da parte dei giudici di secondo grado, l'imputato presentava ricorso per cassazione eccependo la violazione di legge e vizio di motivazione con riguardo al mancato riconoscimento delle attenuanti di cui all'art. 62 n. 6 del codice penale, ingiustamente negata solo perché il risarcimento, eseguito da una società assicuratrice, è intervenuto con pochi giorni di ritardo rispetto alla data di apertura del dibattimento. Rigettando il ricorso per inammissibilità e manifesta infondatezza, la Corte ha confermato le decisioni di dei giudici di merito spiegando che "i giudici del merito hanno giustamente rilevato la tardività del risarcimento, peraltro ammessa, sia pure per soli nove giorni, dallo stesso ricorrente. L'infortunio, peraltro, risale all'anno 2003, di guisa che vi erano certamente spazi e possibilità per l'imputato di intervenire presso l'assicurazione per ottenere un sollecito risarcimento, ovvero di provvedervi personalmente, senza prolungare l'attesa della persona offesa fino al gennaio 2006". (Luisa Foti)

Inserto pubblicitario

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Organizzazione e gestione dei servizi di manutenzione per la sicurezza sul lavoro.

Roma 16-17 gennaio 2012
2 sessioni d'aula di 5 ore

A richiesta possono essere realizzati corsi presso gli Enti e le aziende che lo richiedano.
La quota di iscrizione al corso è di E. 300,00 + IVA (21% se dovuta).
Informazioni ed iscrizioni fax: 06.45498463 – e-mail: p.gentile@s3opus.it
In conformità all'art.13 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", si informa che i dati personali, inviati con eventuali e-mail o fax per la richiesta informazioni, saranno trattati, in base alle procedure di legge e secondo correttezza per solo uso interno. Con l'invio di e-mail e/o fax l'utente autorizza l'uso dei dati personali ad esclusivo uso interno.

Da www.quotidianosicurezza.it

Il datore di lavoro è responsabile delle lesioni riportate dal lavoratore a causa dello spazio inadeguato.

Con questa sentenza, la n. 34068/2011, sez. IV del 12/9/2011, la Cassazione penale ha precisato che l'articolo 15 del DPR n. 547/1955 dispone che lo spazio destinato al prestatore di lavoro nel posto di lavoro deve essere tale da consentire il normale movimento della persona in riferimento all'attività da svolgere.
Nel subentrato TU 81/08, integrato e corretto dal Dlgs n. 106/2009, Allegato IV, requisiti dei luoghi di lavoro, ambienti di lavoro, 1.2.6, si legge che " lo spazio destinato al lavoratore nel posto di lavoro deve essere tale da consentire il normale movimento della persona in relazione al lavoro da compiere".

Nel caso esaminato è stata accertata la responsabilità del datore di lavoro per i danni subiti dal dipendente intento al carico su un container montato su un autocarro, che lavorava sopra una pedana instabile e con poco spazio di manovra e che, di conseguenza, aveva perso l'equilibrio ed era caduto, procurandosi un trauma cranico con frattura del temporale destro e svariate lesioni nel corpo. Il datore di lavoro, condannato in primo e secondo grado, è ricorso in Cassazione che ha confermato la condanna.
Il punto sub 1.1. dell'Allegato IV del TU prescrive, nel dettaglio, le caratteristiche di stabilità e solidità dei luoghi di lavoro, mentre il punto sub 1.2, i limiti di altezza, cubatura e superficie.

Da www.asca.it

LEGGI ANTIFUMO SUL POSTO DI LAVORO, INFARTI DIMEZZATI

L'introduzione di severe leggi antifumo sul posto di lavoro puo' dimezzare il numero di infarti. E' quanto emerge da un monitoraggio condotto dalla Mayo Clinic di Rochester (Usa) sui benefici fatti registrare dall'applicazione di una norma contro il tabagismo nel Minnesota.
I dati raccolti dai ricercatori, presentati durante le Scientific Sessions 2011 dell' American Heart Association, mostrano che dopo 18 mesi dall'approvazione della legge avvenuta nel 2002 i casi di attacchi cardiaci si sono ridotti del 45% (da 212,3 casi/100mila abitanti a 102,9 casi/100mila abitanti). Per la prima volta, poi, uno studio scientifico ha anche dimostrato che i tassi di morte cardiaca improvvisa sono calati (del 50%) in seguito all'applicazione della stessa legge. "Chi e' affetto da malattia coronarica deve stare lontano da ambienti in cui si fuma", ricordano i ricercatori.

Inserto pubblicitario

Studio di traduzioni e interpretariato
Portoghese europeo, portoghese brasiliano, spagnolo.

Agenzia di comunicazione, ufficio stampa, organizzazione di eventi
realizzazione di newsletter e rassegne stampa.

Da www.amblav.it

La differenza tra dolo eventuale e colpa cosciente nella sentenza del Tribunale di Torino sul "caso Thyssen"

di Anna Guardavilla

Il fondamento normativo della colpa cosciente e l'elaborazione giurisprudenziale del dolo eventuale

Tra i vari temi presi in esame, la sentenza del Tribunale di Torino (Seconda Corte d'Assise) del 15 aprile 2011 affronta anche la non semplice questione giuridica della qualificazione del dolo eventuale e della differenza tra quest'ultimo e la colpa cosciente, oltre che della loro pratica applicazione.

La Corte d'Assise ricorda anzitutto che, sul piano della fonte normativa, "mentre la colpa c.d. "cosciente" trova la sua fonte normativa nell'art. 61 n.3 c.p. (v. sopra: "l'avere, nei delitti colposi, agito nonostante la previsione dell'evento"), il dolo eventuale è frutto di elaborazione giurisprudenziale, ormai risalente nel tempo e consolidata nelle basi teoriche, ma con indubbie residue difficoltà di applicazione alle singole fattispecie concrete."

Dopo aver premesso di condividere e seguire l'insegnamento della Cassazione nell'affermare l'esistenza dell'elemento soggettivo individuato come "dolo eventuale" (esistenza negata da una parte della dottrina), la Corte d'Assise richiama le numerose sentenze della Cassazione in materia.

La giurisprudenza della Cassazione richiamata dalla Corte d'Assise sulla differenza tra dolo eventuale e colpa cosciente

La Corte d'Assise riporta importanti stralci di una recente sentenza della Cassazione sul tema del dolo eventuale e sulla differenza che intercorre tra questo e la colpa cosciente, definendola una "sentenza che, per la chiarezza e per la precisione anche delle indicazioni rivolte ai giudici di merito, può costituire, oltre che il fondamento teorico, la "traccia" da seguire per la ricostruzione in fatto dell'elemento soggettivo in capo all'imputato E."

Si tratta della **sentenza n. 10411/11.**

Secondo tale pronuncia, "l'esatta ricostruzione degli elementi distintivi tra dolo eventuale e colpa cosciente presuppone la definizione dei rapporti tra l'elemento della rappresentazione e quello della volontà. nel quadro della struttura del dolo, che rappresenta il criterio ordinario d'imputazione soggettiva."

Il dolo eventuale

La Cassazione distingue l'elemento della volontà da quello della rappresentazione nel seguente modo.

"La volontà", precisa la Corte, "esprime la tensione dell'individuo verso il conseguimento di un risultato non in termini di mero desiderio - dimensione questa che attiene alla sfera della motivazione - quanto piuttosto di **concreta attivazione in vista di un determinato scopo.**"

Ciò sul presupposto che "qualsiasi condotta umana, eccezion fatta per i comportamenti del tutto irrazionali, mira ad un **risultato** e solo il riferimento ad esso consente di individuare la volontà dell'agente, che deve investire direttamente o indirettamente (nei termini che saranno precisati al paragrafo successivo) anche l'intero fatto di reato colto nella sua unità di significato […]."

Quanto all'**elemento rappresentativo**, "esso attiene, a sua volta, al complessivo quadro di **conoscenza** degli elementi essenziali del fatto nel cui ambito la deliberazione è maturata.

Esso costituisce il substrato razionale in virtù del quale la decisione di agire si pone in correlazione con il fatto inteso nella sua unitarietà, così giustificando il riconoscimento di una scelta realmente consapevole, idonea a fondare la più grave forma di colpevolezza."

Dunque "la volontà presuppone, perciò, la consapevolezza di ciò che si vuole. **Il dolo è, quindi, rappresentazione e volontà** del fatto tipico.

Leggi la notizia completa on line.

Da www.inail.it

Ambienti di lavoro sani e sicuri, a Bilbao si chiude la campagna Eu-Osha 2010-2011

23 novembre 2011. Risultati, buone pratiche e strategie future per la promozione della sicurezza al centro del vertice che ha riunito in terra basca esperti e decisori europei, tra cui il commissario Ue per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, Laszlo Andor

Leggi la notizia on line.

Da www.studiofonzar.com

La distinzione fra datore di lavoro giuslavoristico e prevenzionale

Secondo l'univoca giurisprudenza della Corte di Cassazione va distinto il datore di lavoro giuslavoristico dal datore di lavoro, o dai datori di lavoro in caso di più unità produttive, in senso prevenzionale. Questi ultimi, proprio perché preposti alla direzione di una unità produttiva, sono responsabili della mancata applicazione delle misure di sicurezza in una azienda ma è comunque chiaro che gli stessi sono qualificabili come datori di lavoro ai fini della sicurezza solo se gli saranno stati attribuiti i poteri e le disponibilità finanziarie adeguate ad effettuare gli adempimenti prescritti dalla legge ed è altrettanto chiaro che per tutti gli altri adempimenti per i quali non dispongono dei mezzi e dei poteri per realizzarli non saranno a loro ascrivibili le eventuali violazioni e le relative conseguenze. Questo è quanto emerge dalla lettura di questa interessante sentenza della Corte di Cassazione penale che comunque va a consolidare una posizione che la stessa suprema Corte in passato ha già più volte assunta in merito.

Leggi la notizia completa on line.

Da www.puntosicuro.it

Stress: conseguenze sul lavoro e definizione del metodo di valutazione

Per supportare le aziende e i vari attori della sicurezza nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, PuntoSicuro presenta e segnala le risorse, strumenti e approfondimenti sul tema disponibili in rete.

Ad esempio sul sito della campagna straordinaria di formazione VIVERSICURA, campagna promossa dall'Assessorato alle Politiche della Formazione della Regione Veneto, è presente un utile documento, dal titolo " Lo stress da lavoro correlato, normative e sistemi di prevenzione e tutela del lavoratore", relativo ad una lezione svolta da Paolo Campanini per la Fondazione Giacomo Rumor Centro Produttività Veneto (CPV).

Il documento offre un breve riepilogo sullo stress lavorativo, presenta i principali modelli relativi allo stress lavoro-correlato, affronta le possibili conseguenze dello stress e dà indicazioni su come valutarlo.

Nel documento si ricorda che lo stress "è parte di un sistema complesso e dinamico di interazione dell'individuo con il proprio ambiente (e quindi dipendente dal significato attribuito allo stimolo sulla base di processi percettivi individuali)".

E quando lo stress diventa un problema?

Queste le risposte di alcuni ricercatori:

- "le richieste della situazione sono eccessive rispetto alla capacità dell'individuo di gestirle;
- la persona sovrastima le richieste o sottostima le proprie capacità;
- la persona esagera le conseguenze che potrebbero verificarsi se non riuscisse a gestire le richieste;
- la persona prova a gestire le situazione con modalità inefficienti o disfunzionali;
- paure, inibizioni, credenze, aspettative impediscono alla persona di utilizzare le proprie capacità;
- la persona non ha un adeguato sistema di supporto;
- paure inibizioni credenze aspettative impediscono alla persona di utilizzare il proprio sistema di supporto".

Dopo aver elencato le manifestazioni fisiche-emotive-cognitive, le conseguenze sulla salute a medio lungo termine, nella lezione si indicano anche le possibili conseguenze dello stress sull'organizzazione:

- "aumento dei costi per assenteismo;
- aumento del turnover non fisiologico;
- aumento delle inidoneità;
- aumento degli infortuni (denunce inail);
- aumento degli incidenti;
- ridotta produttività;
- declino nella qualità dei prodotti e del servizio;
- ridotta capacità di rinnovamento;
- ridotta immagine sociale dell'organizzazione".

Riguardo alla valutazione si distingue nettamente tra "adempimento formale" e valutazione "reale".

Ad esempio sono diverse le finalità: nel primo caso "compilare il DVR", nel secondo "valutare lo stress". Anche l'impegno è diverso: nel primo caso si cerca il minore impegno/sforzo possibile, nel secondo ci si regola tramite il "principio di efficienza".

Inoltre nell'adempimento formale avremo risultati generici, mentre nella valutazione reale arriveremo a indicazioni specifiche su misure da adottare. E infine solo una valutazione reale avrà come utilità un miglioramento del benessere organizzativo.

Questi i principali fattori da considerare per la definizione del metodo di valutazione:

- "Legge 81, Accordo Europeo, Linee Guida;
- dimensioni e caratteristiche dell'azienda;
- caratteristiche dell'organizzazione e del lavoro;
- richieste specifiche del datore di lavoro;
- relazioni industriali;
- periodo della rilevazione;

- disponibilità di budget
- ogni fase deve essere concertata innanzitutto con il management;
- considerare chi è l'interlocutore interno (HR, MC, RSPP);
- definizione dei 'gruppi omogenei';
- analisi dei dati già presenti in azienda (assenteismo/presentismo, straordinari, vertenze, relazioni industriali/ infortuni/ incidenti/ situazioni specifica, job description, analisi di clima, interventi formativi, ecc…)".

Queste invece alcune considerazioni di cui tener conto:
- "la valutazione deve essere come lo stress: contesto-specifica;
- si valuta il lavoro non il lavoratore;
- il metodo è più importante dello strumento;
- il metodo deve adattarsi al contesto e alle esigenze/opportunità organizzative;
- condivisione e partecipazione sono prerequisiti necessari: creare un gruppo multidisciplinare;
- coerenza con la legge e eventuali 'linee guida';
- considerare l'eventualità di analisi qualitative;
- misurare i singoli fattori di rischio e non lo ' stress' in generale;
- fornire risposte specifiche e adatte al contesto organizzativo;
- lo stress non ha un valore soglia assoluto".

Durante la lezione è stata immaginata, a titolo esemplificativo, la valutazione su alcune aziende.

Ad esempio per un'azienda farmaceutica con 700 dipendenti un percorso valutativo potrebbe comprendere:
- "incontri preliminari;
- sopralluoghi per i lavoratori di sede e affiancamenti per gli esterni;
- focus group preliminari;
- dati 'oggettivi';
- questionario su tutti;
- relazione finale con aree di criticità;
- focus/interviste per individuare le azioni di miglioramento".

Dopo aver indicato alcune raccomandazioni per l'uso delle checklist ISPESL, l'autore riporta per concludere le caratteristiche di un buon lavoro (Eklund's checklist):
- "varietà: un lavoro che consiste di diversi compiti;
- conoscenza dell'interezza del processo produttivo;
- libertà di movimento fisico;
- tempi di lavoro a ciclo lungo;
- ritmo di lavoro autonomo;
- possibilità di influire sulla quantità e qualità del prodotto;
- possibilità di programmare il lavoro e risolvere i problemi;
- controllo e verifica dei risultati;
- pochi termini temporali (pressione del tempo);
- poche restrizioni temporali (legami di tempo);
- continuo sviluppo di abilità;
- libertà d'azione;
- responsabilità ed autorità;
- partecipazione;
- richieste del compito compatibili con le abilità della persona;
- clima positivo nella conduzione del lavoro;
- efficiente organizzazione del gruppo;
- adeguato supporto sociale".

RSPP è una rassegna stampa sulla Prevenzione e Protezione dai rischi e danni da lavoro.

Un strumento informativo, inviato mensilmente per e-mail, dedicato ai temi della sicurezza e dell'ergonomia a disposizione di operatori, studiosi ed esperti del settore. RSPP seleziona e raccoglie le notizie pubblicate sui maggiori siti internet che si occupano di ergonomia e di prevenzione dei rischi sul lavoro.

Ricordiamo che ciascun documento segnalato contiene il link che permette con un semplice click di ritrovare la pagina internet dove è pubblicato il documento citato.

Coloro che non hanno ricevuto i primi numeri della ns. rassegna stampa, possono scaricarli visitando lo spazio web dedicato, **dove raccogliamo tutti i numeri arretrati delle newsletter che via via pubblichiamo e che rimarranno disponibili per il lettore che ne abbia interesse.**

Se ritenete che altri colleghi siano interessati a ricevere RSPP, potete girargli questa "rassegna stampa", saranno poi loro a decidere se richiedere l'invio gratuito attraverso una e-mail al ns. indirizzo p.gentile@s3opus.it.

Vi saremo grati per queste segnalazioni che riterrete di fare per consentirci di raggiungere il maggior numero di lettori.

Ricordiamo infine che sono graditi interventi di collaborazione, quali: segnalazioni di siti o documenti di interesse per l'argomento trattato, opinioni e considerazioni sugli argomenti trattati, segnalazioni di nuove pubblicazioni in tema e qualsiasi altro materiale che riterrete di condividere con gli altri lettori di RSPP.

Da www.puntosicuro.it

Imparare dagli errori: incidenti correlati all'accatastamento di merci

Esempi tratti dall'archivio Ispesl Infor.mo. e da Suva: infortuni gravi e mortali in diversi comparti lavorativi causati da inadeguato accatastamento e immagazzinamento di merci. Le dinamiche degli incidenti e i suggerimenti per la prevenzione.

Le attività di stoccaggio, di immagazzinamento, di accatastamento, di carico e scarico merci non sono attività esenti da rischi. E non parliamo sono dei rischi legati a movimentazioni manuali inadeguate o ai rischi relativi all'uso di attrezzature come i carrelli elevatori… Ci sono ad esempio anche pericoli connessi al ribaltamento delle merci, alla caduta degli operatori o all'inadeguato stoccaggio di sostanze pericolose.
Vediamo di affrontare le dinamiche di alcuni incidenti relativi ad attività di stoccaggio e immagazzinamento attraverso i casi riportati nel piccolo archivio di incidenti di Suva, istituto svizzero per l'assicurazione e la prevenzione degli infortuni, e nell'archivio di INFOR.MO., strumento per l'analisi qualitativa dei casi di infortunio collegato al sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e gravi.
I casi
Il primo caso è riportato nell'archivio di incidenti di Suva e tratta di un capofficina schiacciato da una pila di griglie d'acciaio.
Nel tentativo di prelevare delle griglie d'acciaio da una catasta, un capofficina cade a terra schiacciato da diversi blocchi di 130 chili ciascuno. In precedenza "l'esperto capofficina aveva posizionato il gancio della gru sopra la catasta e non gli rimaneva che agganciare il primo fascio di griglie. Invece di servirsi di una scala, si è arrampicato sulla catasta. In quel mentre deve aver perso l'equilibrio ed è precipitato nel vuoto, facendo cadere una parte della catasta. L'uomo si è ritrovato a terra sotto il peso di diversi fasci di griglie, uno dei quali gli premeva contro la gola impedendogli di chiamare aiuto. Siccome stava lavorando da solo, ci sono voluti circa 10 minuti prima che un collega si accorgesse di lui e potesse chiamare i soccorsi". Il lavoratore, nonostante i tentativi di rianimazione, è deceduto in ospedale il giorno successivo.
Questi alcuni dati emersi dall'indagine d'infortunio: "la catasta era decisamente troppo alta (3 metri) e instabile". In ogni caso "arrampicandosi sulla catasta incurante delle regole di sicurezza, il capofficina l'ha resa instabile facendola traballare. Questa è stata probabilmente la causa della sua fatale caduta".

Il secondo caso, tratto da INFOR.MO., è relativo ad un incidente nel comparto agricolo.
Un lavoratore si trova presso il fienile annesso alla propria abitazione.
Suo figlio sta scaricando da un rimorchio alcune rotoballe di fieno. Completato l'accatastamento delle prime cinque, il primo lavoratore posiziona a terra un bancale di legno per poter accatastare la colonna successiva. Improvvisamente tre rotoballe già accatastate cadono a terra, schiacciandolo al pavimento.
Questi alcuni fattori determinanti per l'accaduto:
- rotoballe impilate non correttamente;
- il lavoratore che staziona presso le rotoballe stoccate;
- il figlio del lavoratore che impila non correttamente alcune rotoballe di fieno.

Il terzo caso, sempre tratto da INFOR.MO., è relativo ad un incidente in una ditta che produce e lavora semilavorati di legno.
Un operatore sta riposizionando con il muletto un pacco di pannelli truciolari laminati su di una catasta di 7 pacchi ad un'altezza di circa 4 metri.
Due operai si trovano dietro il deposito di laminati e nell'operazione di posizionamento, un pacco di 25 pannelli di truciolare laminato cade a terra investendo mortalmente uno dei due operai e provocando la frattura al femore all'altro.
Tra i fattori che hanno determinato e condizionato l'esito dell'incidente ci sono le specificità e modalità dell'accatastamento di pannelli truciolari laminati e la sosta di alcuni operai in posizione pericolosa.

Continua a leggere l'articolo on line

Inserto pubblicitario
Visita i nostri spazi web dedicati
all'ergonomia
e
alla sociologia del lavoro e dell'organizzazione.

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori.

Questa settimana ospitiamo un intervento pubblicato su www.diario-prevenzione.it

RICCARDO ANTONINI, FERROVIERE LICENZIATO PERCHÉ CONSULENTE PER LA STRAGE DI VIAREGGIO.

LA NOTIZIA

Ferrovie dello Stato licenziano ferroviere, consulente di parte civile per la strage di Viareggio: c'è conflitto di interessi.

È stato licenziato dalle Ferrovie dello Stato il cinquantanovenne Riccardo Antonini, che oltre al mestiere di ferroviere era anche consulente di parte civile nell'incidente probatorio disposto per l'inchiesta in merito alla strage avvenuta due anni fa alla stazione di Viareggio, a causa della quale persero la vita trentadue persone. A rendere noto il licenziamento è lo stesso Antonini, che già in passato aveva ricevuto una lettera di richiamo e una sospensione sempre per la stessa attività di consulente.

Il licenziamento è avvenuto senza preavviso, ed è da considerarsi 'per giusta causa' poiché, come indicato dall'azienda, 'si è definitivamente compromesso il rapporto fiduciario', a causa della 'situazione di conflitto di interessi' cui si è sottoposto Antonini, rivestendo al tempo stesso il ruolo di dipendente delle Ferrovie e di consulente per un parente di una delle vittime della strage, incarico cui ha fatto seguito quella di rappresentante della Filt-Cgil durante l'incidente probatorio.

Già da tempo Antonini aveva dichiarato di sentirsi 'preso di mira' da Mauro Moretti, amministratore delegato di Fs, che durante una riunione nella sede della Regione Toscana, nel 2009, ebbe a dire, riferendosi all'ex ferroviere: 'Quello lì prima o poi lo licenzio'. fonte attualità.it

Il commento

La logica feudale e incivile di quest'atto vorrebbe il lavoratore esperto e competente "fedele" all'azienda, in silenzio, e in una certa misura, "complice" dell'azienda rispetto al "mondo esterno", la società civile e la corte del tribunale .

Tutto ciò non ha nulla a che fare con il "conflitto d'interessi" che sarebbe la cosidetta "giusta causa" addotta dall'azienda per giustificare il licenziamento in tronco di Riccardo Antonini.

Il rapporto fiduciario non può e non deve essere inteso come generatore di tentativi palesi da parte dell'azienda di ostacolare la parte lesa a portare le proprie ragioni in tribunale con un consulente esperto e competente, altrimenti non reperibile.In questo caso siamo di fronte ad un "abuso di posizione dominante da parte dell'azienda" per quanto riguarda la possibilità della parte lesa di poter disporre di consulenti esperti. I consulenti esperti in un settore specialistico come quello delle FS sono in genere tecnici dipendenti come Riccardo.

L'atto arrogante del Moretti peraltro deve essere interpretato anche come un sintomo di debolezza e di preoccupazione rispetto alle risultanze delle future perizie...

Ciò che appare è il fatto che da tempo è l'AD Moretti ad avere rotto il rapporto fiduciario con le regole del civile vivere democratico che significano in primo luogo non ostacolare il percorso della ricerca della verità e della giustizia nel processo dopo una strage come quella di Viaregio.

Le FS fino a prova contraria sono un'azienda a prevalente capitale pubblico e la verità processuale è il vero interesse che ci riguarda tutti come cittadini: la dirigenza dell'azienda FS non deve ostacolare il perseguimento della verità con azioni intimidatorie come quella del licenziamento del ferroviere.

Master Ergonomia: Corso di Alta Formazione Ergon, in Ergonomia organizzativa e valutazione dei rischi psicosociali del lavoro.

Il Corso si propone di formare specialisti in grado di analizzare, diagnosticare e correggere ergonomicamente le criticità e i rischi presenti nelle organizzazioni

Per richiedere maggiori informazioni contattare il numero telefonico 0669190426 o inviare una richiesta alla Segreteria didattica.

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Roma 16-17 gennaio 2012
Organizzazione e gestione dei servizi di manutenzione per la sicurezza sul lavoro.

Roma 23-24 gennaio 2012
Excel nella gestione dell'ufficio.

Roma 30-31 gennaio 2012
Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Informazioni ed iscrizioni
e-mail: p.gentile@s3opus.it - fax: 0645498463

Le iniziative di S3 Opus

Master Ergonomia: Corso di Alta Formazione Ergon, in Ergonomia organizzativa e valutazione dei rischi psicosociali del lavoro.

Il Corso si propone di formare specialisti in grado di analizzare, diagnosticare e correggere ergonomicamente le criticità e i rischi presenti nelle organizzazioni

Per richiedere maggiori informazioni contattare il numero telefonico 0669190426 o inviare una richiesta alla Segreteria didattica.

Durata:
200 ore di formazione di cui 40 a distanza e 40 di project work.

Docenza:
La docenza è fornita da un gruppo multidisciplinare di qualificati esperti, provenienti da Università, Istituzioni pubbliche, Aziende private e Consulenza specialistica.

Modalità di svolgimento:
Il Corso si svolgerà a Roma, ogni giovedì.

Il 20 dicembre 2011 sarà presentato il volume "Manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Interverranno all'incontro la dott.ssa C. Ciacia, il prof. F. P. Arcuri, il dott. P. Gentile e il dott. S. Laureti.

Il seminario si svolgerà presso la sede di S3 Opus, in via Dessiè 4, Roma, dalle ore 15.30 alle 17.30.

In libreria

Pubblicato il Manuale SVS–Sistema Valutazione Stress lavoro-correlato

PALINSESTO

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

Il Manuale SVS realizzato da F.P. Arcuri, C. Ciacia, S. Laureti e P. Gentile, pubblicato dalla casa editrice del gruppo S3 Opus Edizioni Palinsesto©, è una vera e propria guida teorico-pratica che contiene tutti gli strumenti necessari per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro correlato. La metodologia e gli strumenti SVS messi a punto da S3 Opus, basati sui più autorevoli modelli teorici di riferimento, consistono in un sistema operativo che fornisce tutte le indicazioni pratiche e gli strumenti necessari per l'analisi e l'intervento. Il sistema SVS è stato difatti progettato e realizzato in modo da soddisfare i requisiti normativi (con particolare riferimento all'Accordo Europeo 8 ottobre 2004 e al D.Lgs. 81/2008) e viene costantemente aggiornato in funzione dell'evoluzione delle acquisizioni scientifiche e delle normative, in modo da garantire sempre il rispetto degli adempimenti previsti dalla legge.
Il volume contiene le indicazioni metodologiche e gli strumenti di analisi collegati: il questionario QSLC – Questionario Stress lavoro Correlato - la griglia per la raccolta dei dati aziendali e il programma software che consente di raccogliere i dati su supporto informatico e di inviarli ad S3 Opus, che a richiesta può realizzare in modo semplice ed efficace l'elaborazione e l'analisi dei dati raccolti, la valutazione del rischio stress-lavoro correlato, nonchè le principali reazioni dei lavoratori agli stimoli stressogeni. Il sistema Svs ha il vantaggio di mettere in relazione diretta i fattori di stress con i rischi per la salute e aiuta a cogliere la soggettività del fenomeno: le reazioni sono infatti mediate da fattori individuali, quali i tratti della personalità e la capacità di coping, e fattori extra lavorativi, come ad esempio la situazione familiare.

L'analisi condotta attraverso il sistema SVS consente, oltre all'adempimento degli obblighi di legge in maniera rapida e puntuale, anche di facilitare la prevenzione, la gestione e la riduzione dei problemi organizzativi che producono stress psicologico, con conseguente perdita di motivazione e produttività.

Il volume è acquistabile on line all'indirizzo **www.edizionipalinsesto.it**

Lavoro, salute e sicurezza. Uno sguardo lungo un secolo

Annali 2010 Fondazione Di Vittorio

Il numero degli Annali propone una riflessione a più voci su un tema che è stato cruciale e continua ad essere drammaticamente attuale nel mondo del lavoro. Come sottolinea Susanna Camusso nella prefazione, donne e uomini si sono misurati di continuo con i problemi di salute e sicurezza. Per lungo tempo essi sono stati ascritti all'arretratezza dell'ambiente di lavoro, avvalorando la convinzione, di stampo evoluzionista, che la modernizzazione dell'organizzazione produttiva potesse, di per sé, risolvere o, per lo meno, contenere morti e malattie, ma non è stato così.

Pubblicato nel: Novembre 2011
Pagine: 480 Prezzo: 25.00 €
ISBN: 88-230-1607-1

Linee Guida ISPRA per lo svolgimento delle verifiche ispettive in stabilimenti a rischio di incidente rilevante.

Elaborate dall'ISPRA delle Linee Guida contenenti i "Criteri ed indirizzi tecnico-operativi per lo svolgimento delle verifiche ispettive in stabilimenti a rischio di incidente rilevante". E un utile strumento per i tecnici che devono svolgere le funzioni di verificatori ispettivi negli stabilimenti a rischio di incidente rilevante,

Guida Tecnica per la scelta, l'uso e la manutenzione degli ANCORAGGI

Scopo della guida è definire il concetto di ancoraggio tramite il quale si identifica il sistema con cui con l'elemento da fissare viene collegato, permanentemente o no, ad una struttura. E' pubblicata da INAIL, ex-ISPESL, Dipartimento Tecnologie di sicurezza.

Inserto pubblicitario

SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231
Roma 30-31 gennaio 2012
2 sessioni d'aula di 5 ore

A richiesta possono essere realizzati corsi presso gli Enti e le aziende che lo richiedano.

La quota di iscrizione al corso è di E. 300,00 + IVA (21% se dovuta).

Informazioni ed iscrizioni fax: 06.45498463 – e-mail: p.gentile@s3opus.it

In conformità all'art.13 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", si informa che i dati personali, inviati con eventuali e-mail o fax per la richiesta informazioni, saranno trattati, in base alle procedure di legge e secondo correttezza per solo uso interno. Con l'invio di e-mail e/o fax l'utente autorizza l'uso dei dati personali ad esclusivo uso interno.

Master Ergonomia: Corso di Alta Formazione Ergon, in Ergonomia organizzativa e valutazione dei rischi psicosociali del lavoro.

Il Corso si propone di formare specialisti in grado di analizzare, diagnosticare e correggere ergonomicamente le criticità e i rischi presenti nelle organizzazioni.

Maggiori informazioni al numero telefonico 0669190426 o inviare una richiesta alla Segreteria didattica.