



# 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 a una rassegna stampa di materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati alla materia.

#### La qualità della formazione.

Porta la data del 6 marzo il Decreto interministeriale che detta i criteri per la qualificazione dei formatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: un decreto importante ed equilibrato che tutti i formatori attendevano per combattere una certa approssimazione nella realizzazione di seminari e corsi di formazione affidati a formatori a volte improvvisati.

Come per tutte le norme esiste un rischio: si può verificare che un principio affermato per garantire la qualità di taluni comportamenti, si trasformi in una barriera all'ingresso di giovani formatori, o peggio in un mercato per dispensare qualifiche.

Alla comunità dei formatori, spetta di garantire il controllo sui comportamenti ed opporsi ad eventuali pretese lobbistiche e illiberali, occorre impedire che norme nate per reclamare la preparazione, l'esperienza e l'aggiornamento dei formatori, si trasformino in rendite di posizione per taluni. Non vorremmo immaginare che ci sia chi già stia pensando di aggiungere postille o circolari interpretative che rendano la norma più somigliante a se stessi.

La Commissione consultiva permanente si riserva, trascorsi dodici mesi dalla data di applicazione (i criteri di qualificazione si applicano trascorsi dodici mesi dalla data di pubblicazione sulla gazzetta ufficiale) della norma, di valutarne la prima applicazione e di elaborare eventuali proposte migliorative della sua efficacia: in questa formula finale del DI si può nascondere il rischio che interessi lobbistici possano tentare di snaturarne il contenuto.

Questo decreto arriva dopo l'accordo Stato-Regioni per la formazione alla sicurezza dei lavoratori, del 21 dicembre 2011 e la circolare n.13 del 5 giugno 2012 della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che rifacendosi all'obbligo

di collaborazione con gli organismi paritetici, stabilito nel comma 12 dell'art. 37 del D.lgs.81/08, ha voluto fornire una definizione di "organi paritetici", già individuati dal legislatore all'art. 2, let. ee) del D.lgs n. 81/2008, quali sedi privilegiate per la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici.

Come i lettori più attenti di RSPP sanno, tale circolare ha suscitato molte polemiche tra diversi interessi, che interpretano la norma non come la necessità, individuata dal legislatore, affinché la formazione, venga programmata in collaborazione con gli altri attori destinatari della formazione e quindi ascoltando i lavoratori e, per loro, gli organismi preposti a rappresentare gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro organizzati allo scopo negli organismi paritetici. Taluni attori della formazione hanno interpretato la norma come una patente ad essere arbitri delle attività di formazione che si realizzano a favore dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Da sempre riteniamo e scriviamo che la qualità della formazione si deve realizzare liberandosi di tutte quelle sovrastrutture che tendono a dare interpretazioni rigide e dirigistiche delle norme. La qualità nella formazione si realizza se la comunità dei formatori si fa garante della interpretazione della norma nel senso di apertura all'innovazione, al confronto di esperienze e professionalità, alla partecipazione dei lavoratori alla progettazione e realizzazione delle attività formative, liberando la formazione dalle burocrazie dispensatorie di patenti.

Auspichiamo che trascorsi dodici mesi dalla data di applicazione della norma, la Commissione consultiva permanente faccia piazza pulita di tutti i tentativi di piegarla a interessi particolaristici, e difenda il carattere di garanzia di preparazione, esperienza e aggiornamento dei formatori in un quadro di apertura del mercato della formazione.



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

Da [gimle.fsm.it](http://gimle.fsm.it)  
[Rep. n. 20132801](#)

### **La comunicazione utile alla prevenzione nei luoghi di lavoro.**

Contiene tre saggi:  
Medicina del lavoro e comunicazione: l'uso dei media.  
Le strategie relazionali ai fini della tutela dei lavoratori: il ruolo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente (MC).  
Quale Comunicazione per la Sanità nell'epoca dei prosumer?

Da [www.inail.it](http://www.inail.it)  
[Rep. n. 20132802](#)

### **SOSTANZE PERICOLOSE: Istruzioni per l'uso**

Da [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)  
[Rep. n. 20132803](#)

**DI 6 marzo 2013 contenente i criteri per la qualificazione dei formatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (non applicabile per i cantieri)**

Da [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)  
[Rep. n. 20132804](#)

**Buone prassi: Rischio polveri di farine.**

Da [olympus.uniurb.it](http://olympus.uniurb.it)  
[Rep. n. 20132805](#)

**Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.: Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92**



### **Collana Ergonomia, salute e sicurezza**

Paolo Gentile

### **La fabbrica e l'accademia**

Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426



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

## NOTE E AVVERTENZE

a cura di [Paolo Gentile](#)



[RSPPP sostiene La campagna «Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi»](#)

Iniziamo con questo numero, la presentazione di siti che riteniamo importanti per la diffusione della cultura della sicurezza.

Questo mese presentiamo [www.checklistsicurezza.it](http://www.checklistsicurezza.it)

Il blog "Check List Sicurezza" è un servizio gratuito di informazione e comunicazione.

Obiettivo del Blog è quello di monitorare la produzione e la diffusione di Check List e Manuali specialistici nei tantissimi settori che caratterizzano l'area della prevenzione e della protezione dai rischi e danni da lavoro.

Il Blog, attraverso le segnalazioni e le recensioni, mira a condividere le numerose informazioni presenti in rete con i tecnici ed i soggetti aziendali che operano nel campo della prevenzione e/o protezioni.

Il sito offre a tutti coloro che vi si collegano:

- Documenti (articoli, atti di convegni e seminari, opuscoli);
- Normativa;
- Download di Check-list.

Tutta la documentazione è selezionata tra ciò che viene pubblicato in rete, o messa a disposizione dai lettori del blog.

Inoltre il sito mette a disposizione :

- il social network [Scadenario Sicurezza Lavoro](#), che gestisce le scadenze di legge e socializza gli eventi: convegni, seminari, formazione;
- le Check-list gratuite segnalate dal sito nella pagina Download organizzate per argomento ed aggiornate;
- la pagina shop, dove si possono acquistare le Check-list sicurezza lavoro sviluppate dalla Redazione per sostenere le attività gratuite di informazione del sito.

Chi vuole mantenersi aggiornato registrandosi al sito potrà accedere ad un materiale di sicuro interesse. Scadenario Sicurezza Lavoro, è uno dei siti di riferimento della nostra rassegna stampa.



### **Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato**

a due anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione.

Contiene le riflessioni e gli approfondimenti di esperti in materia di stress lavoro-correlato, con saggi di F.P. Arcuri, C. Ciaccia, E. D'Antona, E. Cordaro, S. Fadda, P. Gentile, L. Livigni, N. Magnavita, A. Magrini, L. Marsella, F. Melis, A. Messineo, C. Nardella, F. Pacelli, G. Scano, G. Solinas, M. Russo.

Versione Ebook: 2,90 €

ISBN: 978-88-96416-174

Per acquisti on line [www.edizioniipalinsesto.it](http://www.edizioniipalinsesto.it)



## Approfondendo... sul web

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

### **LA STRATEGIA SOBANE PER GESTIRE I RISCHI PROFESSIONALI**

Approvato con Decreto n. 1757 dalla Regione Lombardia il documento Sperimentazione di una strategia partecipativa, strutturata e coordinata per lo sviluppo di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza negli ambienti di Lavoro (Strategia SOBANE – Gestione dei rischi professionali).

Il Decreto è l'atto conclusivo di un percorso che ha visto i Piani Regionali 2008-2010 e 2011-2013 affidare al laboratorio di approfondimento e allo specifico Gruppo di Studio (GdS) il mandato di studiare a fondo la tematica "Promozione dei Sistemi di Gestione della Salute e della sicurezza sul Lavoro".

Tra gli strumenti che sono stati proposti, il GdS ha ritenuto di utilizzare e sviluppare la Strategia SOBANE (Screening OBservation ANalysis Expertise) avviando una sperimentazione in un campione di PMI della provincia di Pavia e di Lodi.

Sono cinque i principi che identificano la strategia SOBANE:

- si tratta di un processo di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi multifase in cui le problematiche sono affrontate con livelli di complessità via via crescenti in relazione alle effettive esigenze;
- la partecipazione dei lavoratori è indispensabile all'avvio e allo svolgimento del processo: un gruppo di lavoratori è infatti chiamato ad un tavolo di discussione per l'avvio della fase di screening in cui, grazie all'aiuto di 18 schede guida appositamente create, i lavoratori sono facilitati a individuare pericoli e esprimere disagi riscontrati;

Da [mugliafuria.blogspot.it](http://mugliafuria.blogspot.it)

### **NULLI i Crediti RSPP in Corsi e Convegni con oltre 30 partecipanti ! Conferma di Governo, Regione Lombardia e ASL di Bergamo.**

L'ASL della provincia di Bergamo, con una nota indirizzata a varie associazioni sindacali, ha diffidato gli organizzatori di un convegno in materia di salute e sicurezza sul lavoro dal rilasciare crediti formativi validi per l'aggiornamento degli RSPP partecipanti al convegno stesso.

In questa direzione, il 18.2.2013, si è espressa ufficialmente la ASL di Bergamo con una comunicazione DIFFIDA ad alcune Associazioni imprenditoriali a seguito di un ESPOSTO-

- l'adozione della strategia richiede l'accettazione di regole di discussione condivise sia dalla parte datoriale che sindacale;

- è una strategia molto concreta e propositiva che mira ad interventi diretti e alla soluzione dei problemi già in fase di screening;

- è un processo che mira al continuo miglioramento in quanto il tavolo di discussione nella fase di screening rappresenta un momento di "formazione in azienda", che mira a rafforzare nel tempo le competenze di chi vi partecipa.

Le 18 schede a disposizione dei lavoratori necessarie nella fase di screening riguardano:

- Locali e zone di lavoro;
- Organizzazione del lavoro;
- Infortuni professionali;
- Rischio Elettrico e di Incendio;
- Comandi e Segnaletica;
- Attrezzi e Macchine;
- Le postazioni di lavoro;
- Le attività manuali e manutenzioni;
- L'illuminamento;
- Rumore;
- L'igiene dell'aria;
- Il Microclima;
- Le Vibrazioni;
- L'autonomia e le responsabilità individuali;
- I contenuti del lavoro;
- Le costrizioni temporali;
- Le relazioni tra il personale e verso la gerarchia;
- L'ambiente psico-sociale.

La strategia SOBANE infine mette a disposizione del RSPP alcune schede di verifica dei rischi prioritari affinché nessun rischio venga trascurato anche se non segnalato dai lavoratori stessi.

Segnalazione promosso dall'Associazione Ambiente e Lavoro.

L'iniziativa, destinata a fare scuola in tutta Italia, sostiene la nullità dei Crediti per RSPP (e ASPP) rilasciati per i Corsi di aggiornamento cui partecipino oltre 30 persone e, a maggior ragione, sono da considerarsi NULLI i Crediti RSPP (e ASPP) per i CONVEGNI (cosa però prevista per l'aggiornamento dei coordinatori max 100 - ndr).

In tal senso si erano espresse, oltre alla ASL di Bergamo, la Regione Lombardia e il Governo, con l'intervento del Vice-Ministro Martone, illustrata alla Camera dei Deputati, il 5 giugno 2012, in risposta alla interrogazione dell' On. Antonio Boccuzzi (Commissione Lavoro).

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

### [Anche la sicurezza è una questione di genere](#)

Meno infortuni, più denunce per malattie professionali. E soprattutto più incidenti in itinere, dovuti alla difficoltà di conciliare il lavoro con le incombenze familiari. E' questo il lavoro al femminile in Italia, letto attraverso la cartina di tornasole dei dati sugli infortuni sul lavoro.

I dati Inail dedicati alle donne e raccolti in dossier, infatti, raccontano che negli ultimi cinque anni gli infortuni sul lavoro delle donne sono diminuiti del 7,6%, una flessione più contenuta rispetto a quella registrata a livello complessivo (-20,5%). In aumento, però, ci sono le denunce delle malattie professionali. Un trend che sembra irreversibile: nell'ultimo quinquennio sono raddoppiate, passando dai 7mila casi denunciati nel 2007 ai 14 mila del 2011.

Le differenze sono ancor più marcate per gli infortuni mortali: se a livello complessivo le morti sul lavoro diminuiscono dell'8,9%, ciò è dovuto esclusivamente ai lavoratori uomini (-10,9% rispetto al 2010). Le lavoratrici, viceversa, hanno conosciuto un sensibile aumento dei decessi

(+14,1%, passando dai 78 casi del 2010 agli 89 del 2011), avvenuti quasi esclusivamente durante il percorso casa-lavoro-casa (da 40 casi del 2010 a 50 del 2011).

Per quanto riguarda le denunce di malattia professionale, nel 2011 sono state 14mila da parte di lavoratrici donne. La quota femminile sul totale delle denunce è stata nel 2011 pari al 30,2%, un valore che non si discosta significativamente dall'incidenza femminile sul fenomeno infortunistico (32,0%) e che, come per gli infortuni, è risultato costantemente in crescita nell'ultimo quinquennio (nel 2007 erano il 25% le denunce femminili di tecnopatia). Ma a differenza degli infortuni che sono numericamente diminuiti, confermando il trend decrescente degli ultimi anni, le malattie professionali continuano a crescere anche nel 2011. Il boom di denunce rilevato nel 2009, in tutte le gestioni e per entrambi i sessi, ha solo rallentato la sua corsa nel 2011 che ha rappresentato per le donne l'anno del raddoppio delle denunce rispetto al 2007, quando erano poco più di 7mila. ....

Da [static.ilsole24ore.com](http://static.ilsole24ore.com)

### [8 marzo: sentenza Cassazione epiteti denigratori sono offesa alla dignità della persona.](#)

Gli apprezzamenti, quando accompagnati da epiteti denigratori, non sono 'avances' ma "un'offesa alla dignità della persona".

La Cassazione, con la sentenza 8761/2013, esaminando il ricorso di una donna che si sentiva offesa dall'epiteto "pornodiva" rivolte da un collega, ha annullato con rinvio una sentenza

con cui il tribunale di Massa che aveva assolto l'uomo, un dipendente delle Poste, con la formula "il fatto non costituisce reato".

La quinta sezione penale ha accolto il ricorso, presentato ai soli effetti civili, della donna che si è sentita ingiuriata dalla frase: "Ah, c'è anche la pornodiva sulla piazza". L'imputato in primo grado era stato condannato dal giudice di pace a pagare 400 euro di multa più i danni, ma in appello, il tribunale aveva ritenuto il fatto una "condotta scherzosa".

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

### [Percepire i rischi e controllarli autonomamente: si può insegnare?](#)

Di Alessandro Mazzeranghi

... Tante volte dopo un infortunio si sente qualche osservazione come questa: "certo se fosse stato un minimo attento non si sarebbe fatto nulla", oppure: "il rischio era evidente e per giunta non aveva motivo di appoggiarsi in quel punto"

...

Insomma vediamo ricondurre molti eventi infortunistici all'errore umano, alla distrazione, a fattori che comunque coinvolgono i comportamenti delle persone, e molto spesso dell'infortunato stesso. Ovviamente ci sono altre cause, ma il comportamento viene interpretato come causa determinante.

Sino a un certo momento si poteva pensare che questo modo di ragionare fosse spinto dalla volontà di togliere importanza ad altri aspetti, oggi non possiamo nascondere il fatto che dopo gli

indiscutibili progressi in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali messi in campo negli ultimi venti anni, molti degli eventi dannosi che ancora accadono sono dipendenti anche da comportamenti davvero poco sicuri, evidentemente poco sicuri.

#### **I contorni del problema**

... L'impegno degli ultimi oltre venti anni volto al miglioramento delle prestazioni dei lavoratori in materia di tutela della sicurezza e della salute è stato per gran parte orientato ad:

- informare, insegnando quali sono i rischi presenti in azienda,
- insegnare, formando sulle modalità idonee a prevenire o controllare i rischi.

Come se tutto ciò fosse in grado di garantire:

- che tutti i rischi presenti in azienda possano essere presi in esame, inclusi quelli che si possono presentare in situazioni anomale o di emergenza,

- che i destinatari della informazione e della formazione siano disponibili a fare propri acriticamente le informazioni e i concetti trasmessi,

- che poi resti memoria assoluta e completa nel tempo, di quanto effettivamente acquisito in sede di informazione e di formazione.

Credo che le tre proposizioni sopra elencate ci trovino tutti ampiamente scettici!

Quindi la informazione e la formazione raggiungono obiettivi di maggiore conoscenza sicuramente incompleti e non duraturi nel tempo. E può anche accadere che da parte di alcuni lavoratori ci sia un vero e proprio rigetto, o se preferite una chiusura rispetto a quanto esposto in queste occasioni.

Insomma, a fronte di indiscutibili successi degli sforzi di informazione, formazione e addestramento messi in atto dalle aziende, dobbiamo riscontrare una loro non piena copertura del tema sicurezza e salute sul lavoro, dipendente da fattori di varia origine. E possiamo, al tempo stesso, fare una considerazione che poi è una controindicazione dell'approccio seguito; se mi viene presentato l'insieme informazione + formazione come una istruzione esaustiva su quali sono rischi e relative misure di controllo in un determinato contesto aziendale, io mi fido e ritengo che non ci siano altri rischi oltre a quelli detti, e che io non debba adottare comportamenti sicuri in più rispetto a quelli che i sono stati insegnati.

E allora, se un lavoratore "ben" informato e formato si trova davanti a una situazione di rischio nuova per lui e non prevista dalla azienda, cosa può succedere?

Le alternative sono alcune:

- il lavoratore non riconosce il pericolo e/o la fonte di rischio come tali e si comporta come se non fosse esposto; solo la fortuna lo potrà proteggere da infortuni o malattie professionali;

- il lavoratore riconosce il problema ma lo sottovaluta e non prende contromisure;

- il lavoratore riconosce il problema, lo valuta correttamente e adotta contromisure adeguate, ma non comunica nulla ai colleghi per cui il problema si potrebbe ripetere di fronte ad altri lavoratori meno skilled;

- ....

Noi, invece, dopo tanta informazione e formazione ci saremmo aspettati qualcosa di diverso (chiamiamolo "percorso virtuoso"):

- Riconoscimento del pericolo e del rischio,

- Stima e valutazione del rischio

- Scelta di contromisure di controllo corrette o sospensione della attività,

- Comunicazione alla struttura per trasformare un trattamento (di una non conformità) nella risoluzione sistemica della stessa.

Se le statistiche degli infortuni e dei mancati infortuni ci dicono che è frequente che il percorso virtuoso venga abbandonato ad un certo punto andando a causare situazioni concretamente pericolose, è evidente che tutto il nostro insegnamento ha intaccato solo una certa categoria di problemi, quella dei problemi ripetitivi. ...

Chi scrive crede che la questione sia da ricondursi a due fattori:

- comprensione del macro problema a livello intellettuale che deve diventare anche livello istintivo, quella che si dice forma mentis;

- concentrazione sul tema come parte integrante della propria attività intellettuale durante il lavoro. ...

#### **Che fare?**

Bella domanda, vero? La risposta sembra semplice:

-insegnare alle persone a ragionare, ovvero a percorrere autonomamente il flusso della valutazione dei rischi;

-convincere le persone ad utilizzare lo strumento della valutazione dei rischi come strumento utile alla protezione completa e continua della propria incolumità fisica.

Un amico diceva: per cambiare il modo di ragionare di un ampio gruppo di persone (il personale di una azienda) sono necessari almeno cinque anni. Nel frattempo puoi ottenere dei risultati parziali, importantissimi ma che non sono del tutto entrati nella mentalità delle persone. Intendendo, lui, col termine mentalità, il modo istintivo di percepire la realtà che ci circonda.

È evidente che per introdurre un cambiamento del genere, che deve penetrare a fondo in ogni singola persona, l'insegnamento teorico non è lo strumento. Serve solo per mettere delle piccole basi comuni, ma la costruzione della competenza e della capacità di cui stiamo parlando è qualcosa di molto più complesso. ...

[continua a leggere.](#)

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

[Comunicazione nominativo Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.](#)

Modifiche all'art.18, comma 1, lettera aa) del Decreto legislativo n. 81/2008.



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

### [2012: Nessun miglioramento per il lavoro delle donne](#)

Rapporto 2012 Mercato del lavoro e politiche di genere

Sono tre gli ambiti su cui si focalizza il rapporto 2012 "Mercato del lavoro e politiche di genere". La posizione dell'Italia rispetto all'Europa, gli effetti di genere del perdurare della crisi, il dilemma mai risolto ed aggravato della conciliazione tra lavoro e esigenze di cura. Tutto affrontato anche in una prospettiva regionale.

A fronte di dichiarazioni di principio sulla necessità e convenienza di investire nell'incremento dell'occupazione femminile, il rapporto svela una programmazione nazionale e una serie di politiche regionali che poco affrontano i nodi del lavoro femminile.

Il 2012 non ha consegnato segnali di ripresa per il lavoro delle donne. Anzi, nel generale calo dell'occupazione, prevalentemente qualificata, ha penalizzato la fascia giovanile, imbrigliata nella spirale della disoccupazione; gli over 50, che una volta perso il lavoro non sono più riassorbiti dal mercato formale, nonostante l'apparente aumento del tasso di occupazione di questa fascia di età dovuta all'aumento della permanenza al lavoro richiesto dalla riforma pensionistica; l'aumento della discontinuità occupazionale, testimoniata da rapide incursioni nel mercato, segnate da altrettanto rapide fuoriuscite e infine l'aumento della debolezza contrattuale delle donne, la cui presenza è sempre più consistente nelle occupazioni temporanee e precarie. Tale presenza è infatti cresciuta sino a raggiungere il doppio del livello europeo la quota di part time involontario, ossia richiesto dalle imprese; è aumentata la quota di donne beneficiarie di ammortizzatori sociali soprattutto in deroga.

In questo contesto le policy, formalmente, affermano l'importanza di innalzare i tassi di partecipazione e di inclusione nella vita economica e sociale delle donne, nella

consapevolezza che un investimento in questo campo presenta effetti diretti su bilanci familiari, consumo e stimola la creazione di nuova occupazione. Sostanzialmente, invece, le politiche specificatamente rivolte alle donne, anche su base regionale, continuano a latitare. L'attenzione, si concentra sui target dello svantaggio sociale, (ex Regolamento CE 800/08) che, come ogni approccio di tipo generalista consente maggiori ambiti di intervento e di correzione in itinere. Il Data base Open coesione evidenzia che l'area dello svantaggio occupazionale nel periodo 2010-2012 ha beneficiato di un impegno di policy che si sostanzia in 67.790 progetti per una spesa pari a 2.170 milioni, ossia, il 43% di quanto speso per il totale dei progetti che nello stesso periodo hanno trovato copertura finanziaria su FSE, con differenze regionali riportate nel rapporto.

Ma all'interno di questa grande categoria, cosa può contribuire a risollevare la partecipazione femminile? Le policy regionali esplicitamente rivolte alle donne ci sono e vanno dall'assegnazione di voucher di conciliazione agli interventi rivolti a donne uscite al mercato del lavoro tramite attività di job sharing; dagli incentivi alle imprese per l'assunzione di donne in età adulta agli interventi di formazione ed orientamento volti a favorire il lavoro autonomo e l'autoimprenditorialità per citarne solo alcune. La criticità risiede nel fatto che solo il 17% dei bandi regionali si rivolge direttamente alle donne.

Nell'affrontare il tema dell'occupazione femminile in modo costruttivo, il gruppo di lavoro sta realizzando una serie di interviste in profondità con i responsabili regionali, per comprendere e qualificare quel gap che appare evidente tra le dinamiche del mercato del lavoro, l'aspetto gestionale delle politiche e la sostanza degli interventi. Alla ricerca di una chiave di lettura che conduca verso la risoluzione del dilemma: interventi a favore delle donne: forma o sostanza?

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

### [THYSSEN: pene ridotte, Guariniello: resta sentenza storica](#)

La Corte d'Appello ha modificato il giudizio di primo grado, riducendo le pene: da 16 a 10 anni per l'ad Espenhahn, ora accusato di omicidio colposo. La rabbia dei familiari, disperazione e urla in aula.

... **Guariniello: "Resta una sentenza storica"**

"Al di là del mancato riconoscimento del dolo eventuale resta una sentenza storica: quello che conta è che mai in Italia sono state date pene così alte per un incidente sul lavoro". Così il pm

Raffaele Guariniello dopo la lettura della sentenza Thyssenkrupp che ha ridotto le pene e non ha riconosciuto il dolo eventuale per l'amministratore delegato.

La sentenza è stata accolta con urla di disperazione dai familiari delle vittime.

In aula anche i parenti delle vittime dell'Eternit, l'altra grande tragedia dell'amianto che ha causato migliaia di vittime.

Dai familiari delle vittime si sono levate grida "maledetti".

[Video su "Repubblica TV" del P.M. Guariniello: Resta una sentenza storica ...](#)

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

### Buona prassi: ribaltare la logica della sicurezza con il bottom-up

Di Enzo Gonano

Come passare da comportamenti apparenti a comportamenti effettivi per la sicurezza sul lavoro? Il gruppo Fiat in Italia Fiat S.p.A e Fiat Industrial, 88.000 lavoratori, ha risposto con una proposta di formazione che ha coinvolto figure diverse all'interno dei propri stabilimenti (Health & Safety First).

La filosofia del progetto è che un'organizzazione, che registra l'assenza di infortuni e condizioni di lavoro senza rischio per la salute di chi opera, è "un'organizzazione in grado di produrre beni e servizi con una qualità corrispondente alle attese del cliente, a costi competitivi e nelle quantità richieste dal mercato".

Fra i vantaggi del progetto (\*), una riduzione dei costi e dei rischi, il calo delle assenze dei dipendenti, una minore frequenza degli incidenti, un incremento della produttività e della qualità, un clima di lavoro più positivo, con lavoratori più sani, più motivati e con un maggior benessere.

Per ottenere questi risultati, si legge nel progetto, occorre "ascoltare e valorizzare le persone, creare fiducia, stimolare la segnalazione di rischi percepiti, permettere che i lavoratori mettano a disposizione il loro sapere (fare), migliorare la loro capacità di pre-vedere il rischio, stimolare l'apprendimento continuo e la condivisione delle conoscenze, creare una cultura profonda di sicurezza e salute in una Learning Organization".

La vera sfida del progetto e la sua parte più complessa e difficile era quindi quella di intervenire sui comportamenti e sui valori profondi che li animano, con un coinvolgimento delle persone a livello razionale ed emotivo per vedere più la sicurezza:

- non come un mero adempimento, talvolta solo formale, ai requisiti di legge e alle regole aziendali;

- ma come una pregiudiziale necessaria al corretto funzionamento della vita produttiva delle fabbriche;

- e come un valore proprio di tutti coloro che vi lavorano.

La metodologia adottata nell'Health & Safety First puntava a superare la tradizionale scissione tra aspetti razionali e aspetti emotivi. Come? 1) utilizzando strumenti razionali e pragmatici, come il metodo PDCA (plan, do, check, act); 2) creando un team, la gestione del clima, l'utilizzo di modalità di comunicazione costruttiva e aperta, il lavorare con piacere e benessere personale (coinvolgimento sul piano emotivo).

Nel progetto si sono messi al centro dell'azione formativa e dei conseguenti miglioramenti in tema di sicurezza i lavoratori, considerati soggetti attivi e propositivi nelle diverse fasi del processo di problem solving:

- dalla segnalazione dei rischi, all'analisi;

- alla risoluzione dei problemi (ai lavoratori è stato chiesto di segnalare i problemi riscontrati aumentando il loro livello di attenzione e la loro capacità di vedere problemi nascosti, di offrire il proprio contributo nell'individuazione delle soluzioni, di partecipare attivamente alla realizzazione della soluzione adottata - "caccia ai rischi").

Conseguenza, il ribaltamento della logica della sicurezza negli stabilimenti, da un approccio top-down dominato dalla gerarchia e dalle prescrizioni, a uno bottom-up con modalità di comunicazione più circolari, responsabilizzazione dei lavoratori, propositività dal basso.

L'apprezzamento del progetto è emerso dai questionari cui sono stato sottoposti i lavoratori (considerati "veri creatori del miglioramento") e per i quali si sono così acquisiti maggiore attenzione (40%), maggior coinvolgimento (28%), maggior collaborazione (8%), maggiore responsabilità (6%).

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

### Progetto C.I.S. per l'integrazione dei lavoratori stranieri

Il fenomeno dell'immigrazione nel nostro Paese è in costante aumento, così come il numero di lavoratori stranieri impiegati nelle nostre aziende. Con il D.Lgs. 81/08 si sono irrigiditi i parametri di catalogazione dei settori di rischio aziendale, così che in molti casi le imprese si sono dovute adeguare alla nuova normativa in fatto di sicurezza sul lavoro; gli stranieri che lavorano in aziende ad alto rischio, nonostante la formazione in materia fatta sul luogo di

lavoro, spesso incontrano delle grosse difficoltà anche solo nella decodificazione della segnaletica della sicurezza poiché non hanno una adeguata conoscenza della lingua italiana. Partendo da questo presupposto il progetto C.I.S. nasce con l'intento di far coincidere due esigenze all'apparenza molto diverse fra loro, ma che possono essere soddisfatte contemporaneamente: apprendere l'italiano per integrarsi sia a livello lavorativo che personale ed apprendere i concetti e il linguaggio della sicurezza sul lavoro. ...

Per informazioni: tel. 06 54196334 - fax: 06 5406776 - email: [ufficio.stampa@anmil.it](mailto:ufficio.stampa@anmil.it)



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

**Infortuni sul lavoro: Cassazione, datore che non ha valutato rischi da stress da lavori ripetitivi risponde di lesioni colpose**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 11062 dell'8 marzo 2013, ha affermato che "in tema di reati colposi, la causalità si configura non solo quando il comportamento diligente imposto dalla norma a contenuto cautelare violata avrebbe certamente evitato l'evento antiggiuridico che la stessa norma mirava a prevenire, ma anche quando una condotta appropriata avrebbe avuto significative probabilità di scongiurare il danno".

Nel caso preso in esame dalla Suprema Corte, un lavoratore, addetto a lavori di pulizia, mentre stava salendo lungo una scala a pioli cadeva dalla stessa riportando lesioni che ne determinavano una malattia guaribile in un tempo superiore a quaranta giorni.

Al datore di lavoro veniva ascritto non solo di non aver operato la valutazione del rischio da caduta dall'alto, da posture incongrue, ma anche di aver omesso di valutare i rischi connessi allo stress da lavoro ripetitivo.

Il primo giudice riteneva accertato, sulla scorta delle dichiarazioni della persona offesa, che la caduta era dovuta all'eccessiva stanchezza del lavoratore, giunto alla fine della giornata lavorativa all'ultimo vetro da pulire e riteneva altresì che tanto la stanchezza che la conseguente caduta fossero da ascrivere alla mancata valu-

tazione dei rischi che qualora eseguita avrebbe consentito di prevedere modalità operative tali da ridurre lo stress da lavoro ripetitivo e da postura.

Riteneva quindi il Tribunale che tra la trasgressione cautelare e l'infortunio sul lavoro subito vi fosse un nesso eziologico, poiché l'evento era stato determinato "dalla situazione di stress e di stanchezza del lavoratore, dovuta all'effettuazione in serie di un lavoro ripetitivo e che richiedeva una postura e dei movimenti disergonomici", con accentuazione dei rischi "a causa delle modalità operative correnti, quali il trasporto delle necessarie attrezzature di pulizia da parte del lavoratore, durante la salita sulla scala, e la necessità di svolgere il lavoro in tempi estremamente ristretti".

Non vi è alcun dubbio - affermano i giudici di legittimità - che nella sequenza degli accadimenti che esitarono nell'infortunio del lavoratore non intervenne alcun fattore estraneo all'esecuzione del lavoro, sicché è altamente probabile che se quelle condizioni di lavoro fossero state differenti (quelle poste in essere dopo il sinistro ovvero la previsione di una "apposita procedura, che limita la durata di tali operazioni, per evitare affaticamenti e rischi derivanti da lavori ripetitivi", con l'assegnazione del lavoratore ad altra mansione che non comporti affaticamento bio-meccanico ogni due ore di lavoro di pulizia di vetri con scale o trabatelli, nonché altre misure ancora dirette a fronteggiare i rischi in questione) l'infortunio non si sarebbe verificato. (L.S.)



## *Appuntamenti*

**Roma, 4 aprile 2013 – ore 9.00-17.00**

Auditorium INAIL, piazzale Pastore 6

**[PIANO NAZIONALE PREVENZIONE IN EDILIZIA](#)**

**Risultati e prospettive**

**Bologna 19 aprile 2013 - ore 8.30-13.30**

AULA MAGNA ISTITUTO BELLUZZI - VIA G.D. CASSINI 3

**["ON THE ROAD" - I RLS di fronte agli infortuni lavorativi alla guida](#)**

**L'Aquila 7 maggio 2013 - ore 8.30 – 16.30**

Aula Magna Scuola Ispettori della Guardia di Finanza - via delle Fiamme Gialle

L'Aquila – Coppito

**[Le responsabilità dei vertici aziendali in caso di infortunio o malattia professionale Decreti Lgs 81/08 e 231/01](#)**

## PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE PER IL SECONDO TRIMESTRE 2013:

Il Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro sta preparando in collaborazione con S3 Opus un calendario di **giornate d'incontro**. Gli Enti che ritengono di poter ospitare queste iniziative, possono comunicarlo all'indirizzo [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com). **Saremo lieti di organizzare eventi presso gli Enti che lo richiederanno.**

**La partecipazione alle nostre giornate d'incontro è sempre gratuita.**

Stiamo organizzando giornate di studio sui seguenti temi:

- [Stress lavoro-correlato: esperienze e proposte operative a due anni dall'avviamento dell'obbligo di valutazione.](#)

- [La fabbrica e l'accademia: la partecipazione dei lavoratori nella prospettiva ergonomica.](#)

- [Sense of Community e Innovazione sociale nell'era dell'Interconnessione.](#)

Una occasione per discutere anche di come il "sense of community", i nuovi principi organizzativi trainati dalle straordinarie potenzialità offerte dal web 2.0, possono anche nel campo dell'ergonomia favorire un modello basato più sulla collaborazione che sull'individualismo e la competizione.

**E' possibile ordinare i volumi delle Edizioni Palinsesto, che verranno forniti con lo sconto del 20%:**

- **F.P.Arcuri, C.Ciacia, P.Gentile, S.Laureti, "manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione dello stress lavoro-correlato"**  
(costo di copertina edizione senza CD E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00);
- **Paolo Gentile, "La fabbrica e l'accademia (Lezioni di ergonomia)"**  
(costo di copertina E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00);
- **A.Sacco, F.P. Arcuri (a cura di), "ergonomia nel lavoro che cambia"**  
(costo di copertina E. 15,00 – prezzo speciale scontato E. 12,00);
- **Roberto Panzarani, "Sense of Community e Innovazione nell'era dell'Interconnessione"**  
(costo di copertina E. 17,50 – prezzo speciale scontato E. 14,00).

Per ordini ed informazioni:

**fax: 06.45498463**    **e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com)**

**Visita il nuovo sito [delle edizioni Palinsesto](#) ed acquista on line i volumi delle sue collane.**



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**

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina del volume escluso il CD per la raccolta dei dati da elaborare E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto ed informazioni

e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426

## OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo **INFORTUNI SUL LAVORO: DIMENSIONI E CAUSE**

### **Sorveglianza infortuni mortali Storie di infortunio**

Il sistema di sorveglianza della regione Piemonte sugli infortuni mortali raccoglie la ricostruzione dell'infortunio attraverso le informazioni provenienti dalle inchieste svolte dai servizi PreSAL delle ASL piemontesi.

Le diverse storie d'infortunio, corredate delle soluzioni preventive individuate, costituiscono una fonte informativa unica e insostituibile per la comunità degli operatori della prevenzione e sicurezza sul lavoro. Le indicazioni fornite sono redatte a cura degli autori delle storie sulla base delle proprie esperienze lavorative.

### **Da [www.dors.it](http://www.dors.it)**

In questo mese sono state aggiunte tre nuove storie sul [focus infortuni sul lavoro](#)

#### **[La Storia numero 9: "Bastava uno sguardo."](#)**

Descrive la storia di un infortunio avvenuto nel reparto per l'impaccatura e il confezionamento di laminati in ferro. L'operaio stava svolgendo alcuni lavori di manutenzione sull'impianto che era in stato di fermo. Il collega, credendo che le operazioni fossero terminate, ha riattivato l'impianto e le sacche mobili hanno schiacciato l'operaio contro quelle fisse.

#### **[La Storia numero 10: "L'ultimo giro di giostra"](#)**

Racconta di un infortunio avvenuto all'interno di un magazzino automatizzato di un'industria tessile. L'infortunato è salito su un carro semovente AGV che, avendo ricevuto un ordine si è messo in moto ed è passato in un punto del magazzino in cui vi era una trave ribassata. L'infortunato non l'ha vista perché era girato di spalle ed è rimasto schiacciato tra la trave e il carro semovente su cui era salito.

#### **[La Storia numero 11: "Lo raccolsero che ancora respirava"](#)**

Descrive l'infortunio accaduto ad un operaio che stava svolgendo alcune operazioni in un'azienda metalmeccanica. Doveva installare un filtro per l'aspirazione dei fumi ma, durante il suo trasporto, le funi che lo ancoravano hanno ceduto e ne è rimasto schiacciato.



### **Collana Ergonomia, salute e sicurezza**

Paolo Gentile

### **La fabbrica e l'accademia**

Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426



*In Libreria*

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

Prof. Ing. Vittorio NICOLOSI, Ing. Alfonso MONTELLA

### **Appunti del corso di TECNICA ED ORGANIZZAZIONE DEL CANTIERE**

Parte III: Il Progetto del Cantiere: gli Impianti, le Opere Provvisoriale, le Attrezzature e le Macchine

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "TOR VERGATA"**

**FACOLTÀ DI INGEGNERIA - DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE**

Anno accademico 2004-2005

Contiene le lezioni del corso della Facoltà di ingegneria dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" riguardante l'organizzazione, l'impianto e la gestione di un cantiere. Il corso si riferisce all'anno scolastico 2004-2005 e quindi i riferimenti legislativi sono antecedenti al Testo Unico del 2008. Può essere un buon pretesto per un riepilogo, un ripasso della normativa nazionale e un richiamo alle buone prassi per la sicurezza in edilizia.

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

### **MOVIMENTAZIONE MERCI PERICOLOSE**

#### **Carico, scarico, facchinaggio di merci e materiali**

Manuale sulla sicurezza destinato agli addetti al carico, scarico, facchinaggio di merci e materiali pericolosi.

**INAIL Direzione Centrale Prevenzione In collaborazione con PARSIFAL Srl**

Edizione 2012

**Visita il nuovo sito [delle edizioni Palinsesto](#) ed acquista on line i volumi delle sue collane:**

## **Apprendimento e Organizzazione**

**Collana diretta da Domenico Lipari**

La collana "Apprendimento e Organizzazione" si rivolge al vasto pubblico di operatori e studiosi che in vari modi e a diversi livelli di responsabilità sono impegnati sul delicato terreno della formazione avendo come punto di riferimento della loro attività dei contesti organizzativi concreti.

## **Ergonomia nel lavoro che cambia**

**Collana diretta da Sebastiano Bagnara e Simone Pozzi.**

L'ergonomia è la scienza nata a metà del secolo scorso con l'obiettivo di "adattare il lavoro all'uomo" per migliorare il suo livello di salute e di sicurezza, ma anche la sua soddisfazione nel lavoro. L'ergonomia oggi si occupa del rapporto uomo-tecnologie, che ha luogo principalmente ancora nel lavoro, ma ha investito anche la vita quotidiana, tutti i processi e i luoghi di apprendimento, il tempo libero e il divertimento, il viaggiare e la casa, i processi comunicativi, informativi e sociali.

## **Idee e Innovazione**

**Collana diretta da Roberto Panzarani.**

L'innovazione non è solo un fatto tecnico, un metodo rigido che determina il successo di un'idea, di un'intuizione, ma è piuttosto il frutto di un'attitudine mentale, di una predisposizione psicologica che va alimentata con la ricerca, il confronto, lo scambio di più punti di vista.

## **Medicina del Lavoro**

**Collana diretta da Andrea Magrini e Lucilla Livigni.**

La Collana Medicina del Lavoro vuole contribuire a diffondere un nuovo approccio al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Essere in salute oggi non significa più garantirsi, e garantire, un buon funzionamento della nostra macchina biologica e fisica (approccio biomedico). Significa, anche, riuscire a godere di "equilibrio fisico, mentale e sociale", per quanto delicato e difficile sia (approccio biosociale).

Da [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it)

**[PDE. RIVISTA DI PSICOLOGIA APPLICATA ALL'EMERGENZA, ALLA SICUREZZA E ALL'AMBIENTE](#)**

**Anno 8, numero 28- marzo 2013**

Contiene due contributi:

- un dialogo interprofessionale tra uno psicologo e un medico del lavoro che affrontano il tema sulla base delle reciproche competenze.
- ed un contributo che presenta gli errori principali che tutti, anche gli addetti ai lavori, possono commettere nella valutazione dei rischi. Conoscerli può essere utile per ridurre l'incidenza negativa.

Da [scadenario.checklistsicurezza.it](http://scadenario.checklistsicurezza.it)

INAIL Marche

**[Guida operativa per l'implementazione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro \(SGSSL\)](#)**



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

F.P. Arcuri, C. Ciaccia, P. Gentile, S. Laureti

### **Manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione dello stress lavoro-correlato**

I lettori di RSPP che intendono ricevere una copia del volume "La fabbrica e l'accademia", possono acquistarlo con lo sconto del 20% (costo di copertina del volume escluso il CD per la raccolta dei dati da elaborare E. 12,50 – prezzo speciale scontato E. 10,00).

Per ordini di acquisto ed informazioni

e-mail: [info@rs-ergonomia.com](mailto:info@rs-ergonomia.com), fax: 06 45498463 - tel.0669190426



**Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato**

a due anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione.

Contiene le riflessioni e gli approfondimenti di esperti in materia di stress lavoro-correlato, con saggi di F.P. Arcuri, C. Ciaccia, E. D'Antona, E. Cordaro, S. Fadda, P. Gentile, L. Livigni, N. Magnavita, A. Magrini, L. Marsella, F. Melis, A. Messineo, C. Nardella, F. Pacelli, G. Scano, G. Solinas, M. Russo.

Versione Ebook: 2,90 €

ISBN: 978-88-96416-174

Per acquisti on line [www.edizionipalinsesto.it](http://www.edizionipalinsesto.it)