

Rassegna Stampa

Organo del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro



RSPP

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

Newsletter mensile contenente materiali su temi ergonomici e di prevenzione dei rischi e danni da lavoro, oltre una rassegna stampa di materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati alla materia.

La Consulta Interassociativa Italiana della prevenzione (CIIP) ha presentato 10 proposte per investire in prevenzione e attuare il D.Lgs.81/2008 (vedi ns. Rep. n. 20133506), tra queste una ci sembra particolarmente interessante e degna di approfondimento, al punto 7b dei 10 propositi leggiamo “favorire la diffusione della cultura della prevenzione in ogni luogo, di vita, di lavoro e di **istruzione** e, conseguentemente: ... garantire il rispetto degli obblighi di formazione (almeno) minima della salute e sicurezza all'interno di ogni scuola”.

La Consulta inserisce questa proposta all'interno di un documento molto articolato che invitiamo i lettori a leggere, e tra le proposte altre riguardano la formazione e lo sviluppo di una cultura della formazione. L'idea di inserire la sicurezza e la prevenzione dei rischi nei programmi scolastici (in particolare negli istituti di istruzione superiori) ci sembra particolarmente interessante e potrebbe

essere registrata sul libretto formativo, di cui si sollecita il varo definitivo, sostituendo la formazione generale (4 ore) del lavoratore al momento dell'assunzione, lasciando al datore di lavoro solo l'obbligo della formazione specifica (dalle 4 alle 12 ore in base al settore

Ateco di appartenenza dell'azienda nella quale il lavoratore presta la propria opera).

Combinare finalmente l'approvazione del libretto formativo con l'insegnamento scolastico eviterebbe inoltre il problema della formazione ripetitiva.

Insieme a queste considerazioni vogliamo segnalare, dalla rubrica “Approfondendo sul web” l'articolo Introdurre la sicurezza e la salute nell'insegnamento: Risorse didattiche per gli insegnanti. Napo, personaggio creato da EU-OSHA, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, unitamente al Consorzio Napo, è uno strumento di formazione particolarmente efficace.

Seminari di formazione e aggiornamento

Palazzo Valentini - Sala Peppino Impastato
Via IV Novembre, 119/a - Roma

METODOLOGIE DI VALUTAZIONE dello Stress lavoro correlato Roma 12 novembre 2013 (ore 10.00-13.30)

Tenuto da:

Felice Paolo Arcuri - Sociologo, Direttore generale S3opus Srl, Docente dell'Università Tor Vergata di Roma;

Cinzia Ciaccia - CEO S3opus, Docente di Sociologia presso l'Università Tor Vergata di Roma;

Paolo Gentile - Ergonomo, sociologo del lavoro e dell'organizzazione.

Ergonomia della manutenzione e progettazione open source Roma 3 dicembre 2013 (ore 10.00-13.30)

Tenuto da **Paolo Gentile** - Ergonomo, sociologo del lavoro e dell'organizzazione

Con la partecipazione di:

Renzo Raimondi - Past President della S.I.E. Società Italiana di Ergonomia sez. Lazio;

Marco Immordino, Presidente Agenquadri Lazio;

Giuseppe Venditti, Maintenance Engineering Consultant.

La partecipazione ai seminari è gratuita mentre è richiesto un contributo di E. 12,50 per la fornitura dei materiali di ciascun seminario.

E' obbligatoria la prenotazione. Per informazione ed iscrizioni info@rs-ergonomia.com

Da www.amblav.it
[Rep. n. 20133501](#)

Reg. Lombardia: Check-List sul Rischio di caduta dall'alto. è stata pensata come strumento di analisi sia per gli addetti del settore che per i funzionari ASL.

Da www.safetyconcept.it
[Rep. n. 20133502](#)

SGSL - ITACA (Istituto per L'Innovazione e Trasparenza degli Appalti e la Compatibilità Ambientale - Associazione Federale delle Regioni e delle Province Autonome) - **Strumenti per l'implementazione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro: Check List di Autovalutazione per le Micro Imprese. Edizione: 2011.**

Da www.snop.it
[Rep. n. 20133503](#)

Rischio organizzativo: un tema antico da riprendere. Società nazionale degli operatori della prevenzione.

Da www.safetyconcept.it
[Rep. n. 20133504](#)

Test di autovalutazione per Corso per Addetti Antincendio. (Vedi Manuale di prevenzione incendi, pubblicato nella rubrica "In libreria".

[Rep. n. 20133505](#)

Test di autovalutazione per Corso per Addetti Antincendio - Quesiti vero/falso. (Vedi Manuale di prevenzione incendi, pubblicato nella rubrica "In libreria".

Da www.amblav.it
[Rep. n. 20133506](#)

CIIP 10 proposte per investire in prevenzione e attuare il D.Lgs.81/2008.

Da olympus.uniurb.it
[Rep. n. 20133507](#)

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS n. 24/2013. Paolo Pascucci, Una carrellata sulle modifiche apportate nel 2013 al d.lgs. n.81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



NUOVA PUBBLICAZIONE

Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

Ergonomia della manutenzione

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

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

NOTE E AVVERTENZE

a cura di [Paolo Gentile](#)



RSPP è partner nazionale della campagna «Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi»

Proseguiamo con la presentazione di siti che riteniamo importanti per la diffusione della cultura della sicurezza.

Questo mese segnaliamo l'area tematica dedicata alla sicurezza sul lavoro, della Regione Piemonte <http://www.regione.piemonte.it/sanita/cms/sicurezza.html>, la quale si rivolge ai cittadini per sviluppare una maggiore consapevolezza sulla sicurezza negli ambienti di lavoro, ma anche agli operatori ai quali mette a disposizione informazioni, documenti e atti di programmazione regionali.

L'area tematica è curata dalla Regione Piemonte, Assessorato alla Tutela della Salute e Sanità, Direzione Sanità, Settore Prevenzione e veterinaria.

La Regione Piemonte è tra le Regioni che meglio stanno supportando la realizzazione di quanto previsto dal D.Lgs.81/08.

Nei precedenti numeri abbiamo presentato : www.checklistsicurezza.it, www.quotidianosicurezza.it, www.diario-prevenzione.it, olympus.uniurb.it, <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx>, www.ispesl.it/documentazione/linee.asp, <http://2087.blog.rassegna.it/>, www.rassegna.it/.



NUOVA PUBBLICAZIONE

Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

Ergonomia della manutenzione

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

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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



Approfondendo... sul web

PER APPROFONDIRE LA VICENDA DEI LAVORATORI DEL CENTRO DI CONTATTO DEL MINISTERO DEL LAVORO, cui abbiamo dedicato l'editoriale del mese di ottobre, segnaliamo alcuni materiali apparsi sui siti web:

1. IL COMUNICATO CGIL, CISL, UIL, UGL 11/10/2012

GEPIN CONTACT LICENZIA!

La Gepin Contact licenzia a Roma e mette in Cassa Integrazione tutto il sito di Napoli.

Ieri, 10 Ottobre, le OO.SS. e la RSU sono state convocate dall'Azienda per un incontro con il generico ordine del giorno commessa "Welfare" (servizio per conto del Ministero del Lavoro). L'Azienda ha annunciato la messa in mobilità per i 15 addetti di tale commessa e la messa in cassa integrazione a rotazione di tutta la sede di Napoli (commesse SDA e Poste).

L'Azienda ha comunicato che la commessa Welfare è stata persa e che dal 5 novembre il servizio terminerà. La Gepin Contact nonostante abbia vinto la gara d'appalto, non ha superato le verifiche di legge da parte del committente (il Ministero del Lavoro) poiché di fatto la Gepin non aveva i requisiti previsti dal bando; in particolare sono state riscontrate gravi irregolarità per ciò che riguarda la dichiarazione DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva).

Sebbene l'Azienda abbia imputato la colpa della mancanza di requisiti ad un non meglio specificato "ritardo dell'INPS" circa una rateizzazione contributiva, la realtà paradossale è che Gepin Contact al momento di partecipare al bando non aveva i titoli in regola per poterlo fare!

A tutto questo si aggiunge il fatto che il Ministero del Lavoro ha deciso di non effettuare una nuova gara e di spostare il servizio su un'altra società privata a controllo pubblico, operando pertanto una sorta di re-internazionalizzazione, che non rende chiaro come verrà gestito il servizio, in attesa che le gare di appalto avviate dalla Consip sui servizi della pubblica amministrazione vengano assegnate.

La conseguenza di questa superficialità da parte di Gepin Contact e di questa scelta pilatesca da parte del Ministero del Lavoro, ha di fatto prodotto, fra l'incredulità generale, l'annuncio dell'apertura di una procedura di licenziamento collettivo dei 15 dipendenti impiegati sulla commessa Welfare, anche perché secondo l'Azienda non sarebbe possibile in alcun modo reimpiegare tali lavoratori su altre commesse, a causa della crisi aziendale che ha portato all'apertura di una cassa integrazione (CIGO) su tutta la sede di Napoli.

Le OO.SS. hanno evidenziato come tutto ciò appare pretestuoso ed infondato: com'è possibile infatti che non si riesca a ricollocare 15 dipendenti part-time quando si continua a fare massiccio uso di lavoratori interinali, di cui, nonostante le pressanti richieste durante l'incontro, i responsabili aziendali non hanno voluto fornire il numero?

E considerato l'ingente quantitativo di ore di formazione FormaTemp (fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione) indicato nei bilanci degli ultimi anni (circa 42.000 ore nel triennio 2010-2012) com'è possibile non sospettare che la Gepin Contact si stia orientando sempre più verso l'abbandono di forme stabili di lavoro per "ri-precarizzare" le proprie risorse umane?

Perché l'Azienda ha atteso che sulla commessa Welfare la situazione precipitasse senza informare i Sindacati e tentare un intervento congiunto per aprire un tavolo negoziale col committente Ministero del Lavoro?

Le Organizzazioni Sindacali respingono con forza al mittente anche solo l'idea che questa vicenda possa concludersi con il licenziamento (perché di questo si tratterebbe) dei 15 dipendenti, stigmatizzando tale decisione aziendale figlia di scelte manageriali sconsiderate.

Non è ammissibile che siano i lavoratori a pagare le conseguenze degli errori del management della Gepin Contact e della indifferenza del Ministero del Lavoro, come non è pensabile che la perdita di una commessa venga automaticamente gestita con la dichiarazione di esuberi senza alcuno sforzo nel ricercare strumenti e modalità non traumatiche.

Le OO.SS. pertanto, fatta salva qualsiasi eventuale futura azione da mettere in atto anche nei confronti del committente pubblico, proclamano lo stato di agitazione per tutto il personale della sede di Roma e fisseranno a breve iniziative di lotta per contrastare la decisione aziendale e tutelare i posti di lavoro a rischio.

Segreterie Territoriali Roma
RSU GEPIN CONTACT ROMA

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL TLC

Da Economia web.it 11 Ottobre 2013

2. Il Ministero del Lavoro taglia il call center

Da novembre in mobilità i 15 lavoratori del numero verde. Davano consigli ai disoccupati.

Per 18 anni sono stati l'interfaccia del ministero del Lavoro col pubblico, incaricati in prima persona di fornire ogni giorno informazioni su contratti, orari di lavoro e diritti dei lavoratori. E ora il paradosso: a rischiare il posto adesso sono proprio loro. Col rischio che a soffrirne sia poi anche la qualità del servizio ai cittadini. E' la

storia di 15 persone che da anni rispondono al numero verde 800-196-196, il centro di contatto del ministero del Lavoro che deve far fronte a centinaia di richieste quotidiane di privati cittadini, datori di lavoro, consulenti e altre amministrazioni sui temi del lavoro e delle politiche sociali. Lavoratori che dipendono ufficialmente da società esterne alle quali il ministero negli anni ha appaltato il servizio e che ora, scaduto l'ultimo contratto, sono state messe in mobilità.

IL SERVIZIO TERMINA IL 31 OTTOBRE. Dopo essere passati da 10 società diverse a seconda di chi vinceva l'appalto, attualmente sono assunti dalla Gepin Contact, raccontano alcuni dei lavoratori. E spiegano che per l'ultima gara, bandita ad agosto 2012, era stato previsto un contratto di appena 18 mesi (in precedenza erano sempre stati triennali), con uno stanziamento di 1,6 milioni di euro. La gara però è stata annullata e, dopo la scadenza del contratto il 30 aprile 2013, è stata concessa una proroga di 5 mesi. Il 30 settembre, finito il periodo di proroga, ai lavoratori è stato comunicato che la gara non si faceva più e che gli 1,6 milioni di euro erano stati destinati ad altro. Come epilogo, ai dipendenti è stato annunciato che il servizio terminerà definitivamente il 31 ottobre. E tutti e 15 finiranno in mobilità. «Nessuno ci ha mai dato spiegazioni ufficiali», dice una lavoratrice lamentando uno 'scarica barile' tra ministero e Gepin. Inoltre, dal momento che comunque i lavoratori dipendono ormai da una società privata "al ministero del Lavoro non ci è stata data alcuna indicazione sul nostro futuro lavorativo».

Per 20 anni, ricorda ancora la stessa lavoratrice, "siamo stati l'interfaccia del ministero con il pubblico e il cittadino, fornendo consulenze anche molto tecniche in materia di contratti o problematiche del lavoro. In un servizio che per due decenni è stato ritenuto indispensabile».

LA REPLICA DEL MINISTERO. Al ministero spiegano invece che, scaduto il contratto, si è deciso di riorganizzare il servizio secondo le direttive del governo, affidandolo a Linea Amica, ovvero il servizio gestito dalla Funzione Pubblica e dal Formez dove dovranno via via confluire i call center di tutti i ministeri. «Ci devono assicurare che garantiranno un servizio con gli stessi standard" sottolinea una fonte del ministero che non fornisce però alcun dettaglio su come materialmente verrà organizzato. "E' un processo irreversibile per la ricerca di servizi unitari tra le amministrazioni sulla scia della ragionevolezza», afferma ancora.

Dal fronte dei 15 lavoratori a rischio si solleva tuttavia una forte voce di protesta. «Premesso che abbiamo tutti famiglia – dice una lavoratrice – ci sentiamo maltrattati dal ministero anche perché da 18 anni lavoriamo a tutti gli effetti come se fossimo un loro ufficio, nella loro sede, con orari da rispettare, corsi di formazione da seguire. Abbiamo perfino il badge del ministero e per tutti questi anni siamo stati il loro ufficio di relazioni con l'esterno». Ma tutto ciò a uno stipendio "tre volte inferiore a quello dei dipendenti pubblici e peraltro senza mai un aumento in oltre 10 anni». Per le stesse fonti "è inaccettabile e imbarazzante che il ministero ora faccia finta di niente".

Da www.lavoro.gov.it 11 ottobre 2013

3. Replica dell'Ufficio stampa Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

"Lavoro: Ministero, su call center incontro con funzione pubblica lunedì prossimo".

In seguito alla notizia relativa agli operatori del call center 800196196, secondo la quale il Ministero del Lavoro si sarebbe disinteressato del destino dei dipendenti della Gepin, società incaricata della gestione del servizio, si chiarisce che il Ministero, nell'ambito del riordino delle funzioni di primo contatto, ha scelto di confluire nel servizio Linea Amica che uniformerà i servizi di tutte le amministrazioni statali. In tale contesto, il Ministero auspica che gli stessi operatori possano continuare a prestare il servizio reso finora all'utenza e in tale ottica i responsabili del dicastero hanno già fissato un incontro con i vertici del Dipartimento della Funzione Pubblica per definire le nuove modalità di gestione, compreso il coinvolgimento delle professionalità necessarie.

Da www.ilmondo.it 11 Ottobre 2013

4. Il dipartimento della Funzione pubblica smentisce il Ministero del Lavoro.

Funzione pubblica: non previsto incontro su dipendenti Gepin

"A Formez giunta solo richiesta utilizzo strutture Linea Amica"

Con riferimento alle notizie riguardanti gli operatori del call center dipendenti della società Gepin, il dipartimento della Funzione pubblica precisa di aver ricevuto dal Formez la sola notizia dell'interessamento da parte del ministero del Lavoro all'utilizzo delle strutture di Linea Amica. Il dipartimento non è a conoscenza della situazione contrattuale del personale in questione, che peraltro il Formez, alla luce del blocco delle assunzioni vigente, non sarebbe in condizione di assorbire. Sull'argomento non è dunque in programma alcun incontro a Palazzo Vidoni.

Giovedì 31 ottobre i lavoratori del Centro di Contatto, 800196196, hanno manifestato sotto la sede di Via Veneto del Ministero del Lavoro, contro il lavoro contraffatto e contro lo smaltimento di rifiuti umani!

Finalmente, una delegazione è stata ricevuta dal Segretario Generale del Dicastero e dal Direttore Generale da cui dipende il servizio, i quali si sono resi disponibili per cercare una possibile soluzione concreta alla problematica in atto, fissando a breve un nuovo incontro al fine di analizzare gli eventuali sviluppi futuri della situazione lavorativa del personale del Call Center.

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: responsabile il datore di lavoro se la formazione sulla sicurezza ai dipendenti è inadeguata.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 40605 del 1 ottobre 2013, ha affermato la responsabilità del datore di lavoro per l'omessa predisposizione di adeguate misure antinfortunistiche in quanto colpevole di formazione insufficiente ai suoi dipendenti.

Il Tribunale aveva ritenuto un imprenditore colpevole della contravvenzione di cui all'art. 22 del D.Lvo n. 626/1994 perché, quale legale rappresentante di una società cooperativa, ometteva di assicurare informazioni sulla sicurezza, osservando in particolare, che

la formazione fornita ad un lavoratore straniero (impartite mediante due incontri di quindici minuti ciascuno) non fosse adeguata.

La Suprema Corte ha sottolineato come nel caso di specie, il giudice del merito, richiamati i principi giurisprudenziali riguardanti i precisi doveri che incombono sul datore di lavoro in tema di formazione sulla sicurezza dei propri dipendenti, ha considerato che due soli incontri di quindici minuti ciascuno sono insufficienti tenuto conto altresì degli argomenti trattati. Ha rilevato inoltre che sarebbe stato onere del datore di lavoro accertare se le "procedure scritte" di movimentazione consegnate ai lavoratori fossero state comprese e recepite dagli stessi e in particolare da quelli stranieri. (L.S.)

Da www.studiocataldi.it

Cassazione: se l'assenza è dovuta a mobbing, il licenziamento è illegittimo. di Licia Albertazzi

Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 22538 del 2 Ottobre 2013. Mobbing e superamento del periodo di comportamento: se il ctu accerta il nesso causale intercorrente tra le assenze reiterate e insanità dell'ambiente lavorativo, il datore di lavoro non può intimare legittimo licenziamento.

Il dipendente ricorre avverso il licenziamento denunciando reiterate condotte vessatorie, attuate dal datore di lavoro con diverse modalità: ripetuti richiami disciplinari non giustificati; sottoposizione e continue visite fiscali in pendenza di malattia; continue pressioni psicologiche che, alla lunga, ne avevano determinato gravi conseguenze sul suo equilibrio psicofisico. Le assenze per malattia erano dunque aumentate, determinando infine l'intimazione di licenziamento per superamento del periodo di comportamento. Il tribunale ha valutato le sanzioni irrogate dal datore di lavoro sicuramente sproporzionate nonché discriminatorie; e ha dichiarato che il periodo di malattia, causato da problemi psicologici determinati da tale condotta datoriale, non era imputabile al periodo di comportamento. Di conseguenza, il licenziamento era da considerarsi illegittimo. La sentenza, impugnata, vie-

ne confermata anche in secondo grado; la società propone quindi ricorso in Cassazione.

Secondo il ricorrente il giudice del merito, in spregio al principio d'impulso di parte e di libera ricerca della prova, si era ripetutamente sostituito al lavoratore nell'individuazione della stessa, disponendo altresì la ctu che avrebbe confermato il collegamento tra assenze per malattia e vessazioni psicologiche subite. Il giudice si sarebbe spinto oltre l'esercizio di meri poteri esplorativi, sostituendosi di fatto al ricorrente.

La Cassazione rigetta il ricorso. Ricorda come sia peculiarità del rito del lavoro "l'esigenza di contemplare il principio dispositivo con quello della ricerca della verità materiale, allorché le risultanze di causa offrano significativi spunti di indagine" rendendo legittimo, ed anzi doveroso, il fatto che il giudice, "anche in grado di appello, ex art. 437 c.p.c., ove reputi insufficienti le prove già acquisite, eserciti il poterdovere di provvedere d'ufficio agli atti istruttori sollecitati da tale materiale probatorio (...) idonei a superare incertezza sui fatti costitutivi dei diritti in contestazione, sempre che tali fatti siano stati puntualmente allegati". Caratteristica del rito del lavoro è infatti il potenziamento del potere officioso del giudice, legittimato, ove le prove allegare dalle parti ne offrano l'opportunità, alla ricerca della verità, avvenuta nel caso in oggetto attraverso la nomina d'ufficio del consulente tecnico d'ufficio.



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

Da www.quotidianosicurezza.it

I medici del lavoro chiedono un ruolo globale in azienda. Di Enzo Gonano

Il 1° ottobre è stata celebrata, nella sala Minerva del Senato, la prima “Giornata nazionale della Medicina del lavoro”, organizzata dalla Società italiana di medicina del lavoro e igiene industriale (Simlii) e dedicata a Duilio Casula, “uno dei padri della moderna prevenzione e della Medicina del lavoro”.

L'attuale presidente della Società, Pietro Apostoli, ha esordito tastando il polso delle condizioni del mondo del lavoro e rilevando che “quelle che erano le tradizionali malattie da lavoro (ad es. la silicosi, le intossicazioni da agenti chimici) sono in drastico calo.... sono comparse e cresciute in modo netto patologie come quelle muscolo scheletriche e... quelle collegate ai fattori organizzativi del lavoro... Inoltre siamo entrati in campi nuovi anche dal punto di vista dell'inquadramento e riconoscimento nosologico come quelli del disturbo disagio psicofisico...”.

Con il richiamo a “ripartire dal lavoro” e “riorganizzare le nostre funzioni”, il relatore ha posto l'accento sulla “nuova prevenzione” così come è indotta anche dai “cambiamenti che emergeranno dalla crisi”.

La prevenzione dei rischi sul lavoro non deve essere vista come “un vincolo esterno, imposto da norme spesso complesse, percepite come vessatorie e fonti di costi aggiuntivi per le aziende, ma come una scelta su cui le parti (datori di lavoro, sindacati, tecnici) convergono e più proficuamente si impegnano” allo scopo di ridurre i costi per la sicurezza aziendale ma

anche e soprattutto di elevare, con la prevenzione, la qualità del lavoro.

L'integrazione dei protagonisti della sicurezza in azienda potrà dare corpo a “questo nostro disegno”, ha affermato Pietro Apostoli, secondo il quale “alla legge andrà attribuita la definizione dei principi e degli obiettivi generali da perseguire; alle norme tecniche e di buona pratica ed alla professionalità di chi volontariamente le sceglie e le mette in atto andranno riservate le modalità attraverso le quali raggiungere tali obiettivi”. Risultato? Quelli di: 1) evitare l'obsolescenza di norme sempre più rapida; 2) responsabilizzare i professionisti della prevenzione all'acquisizione e aggiornamento delle proprie conoscenze “come libera quanto necessaria scelta di qualificazione e non come obbligo spesso percepito solo come vessatorio”.

Per questo occorre che il medico del lavoro acquisisca un nuovo e diverso ruolo, quello di “consulente globale”, da coinvolgere, cioè, in azienda “ogniquale volta il tema tutela e promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro entra in gioco e cioè in tutte le fasi e momenti dell'impresa:

- dalla scelta di prodotti e materiali di uso alla progettazione di ambienti e cicli di produzione; dalla definizione dell'organizzazione del lavoro, alla loro attuazione;
- dall'implementazione dei modelli di gestione, alle procedure dei sistemi di qualità e accreditamento;
- dalle problematiche medico legali;
- a quelle della verifica compatibilità ambientale degli insediamenti produttivi.

Proponiamo una serie di corsi on line

che rispondono alle caratteristiche richieste dal D.Lgs.81/08. Non tutti i corsi possono essere frequentati on line, di seguito indichiamo alcuni corsi che è possibile seguire nel rispetto delle indicazioni legislative:

- CORSO FORMAZIONE DATORE DI LAVORO QUALE R.S.P.P. (limitatamente ai moduli 1 E 2);
- CORSO FORMAZIONE ANTINCENDIO;
- CORSO PER ADDETTI AL SERVIZIO AZIENDALE DI PRIMO SOCCORSO E GESTIONE DELLE EMERGENZE;
- CORSO RLS;
- CORSO FORMAZIONE ED INFORMAZIONE LAVORATORI;
- CORSO DI FORMAZIONE PER RICOPRIRE IL RUOLO DI PREPOSTO
- CORSO AGGIORNAMENTO ADDETTO AL SERVIZIO DI PRIMO SOCCORSO;
- CORSO AGGIORNAMENTO RLS;
- CORSO DI AGGIORNAMENTO R.S.P.P.;
- CORSO DI AGGIORNAMENTO ADDETTO ANTINCENDIO RISCHIO BASSO.



L'art.37 del D.Lgs 81/08, descrive le procedure attraverso le quali il datore di lavoro deve provvedere alla formazione ed informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

I corsi on-line progettati dall'Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione e ANFOS soddisfano pienamente quanto richiesto dalla norma citata.

[SEGUI I CORSI ON LINE SULLA SICUREZZA SUL LAVORO.](#)

Dalla pagina facebook di wst italia-sicurezza sul lavoro

[Letto per voi: Addetti all'emergenza - come favorire i processi decisionali.](#) Di Antonio Zuliani.

Al manifestarsi di una situazione critica e ancor più nell'evolversi di un'emergenza il personale chiamato ad intervenire si trova nella condizione di dover prendere una serie di decisioni a volte fondamentali per l'esito finale. Prendiamo lo spunto dalle riflessioni sull'emergenza per svolgere delle considerazioni che sono valide più estesamente in momenti critici in cui si affrontano scelte difficili.

Decidere non è facile Decidere non è per nulla facile, tanto più quando si sente il peso di tale responsabilità. Procedure e linee guida sono utili supporti, ma non ci si può affidare solamente ad esse perché non possono contemplare tutte le caratteristiche di quello che accade.

Uno degli aspetti che rende particolarmente difficile la presa di una decisione è la paura del fallimento con il conseguente "rammarico" accompagnato dall'idea che si sarebbe potuta prendere una decisione migliore.

Come ricordavano Zuliani e Bellotto (2013) una delle caratteristiche più interessanti di questo rammarico è il suo legame con la normalità; nel senso che si produce più rammarico quando si prende una decisione diversa da quella abituale, dal default ordinario, e quando il risultato che abbiamo di fronte è prodotto da un'azione piuttosto che da un'inazione (Kehne-man). Ecco perché decidere è sempre molto faticoso tanto più quando, come nelle situazioni di emergenza, c'è poco tempo per farlo e le informazioni sulle quali basarsi sono spesso ambigue, incomplete e inusuali.

Il processo decisionale In ogni caso per giungere a una qualsiasi decisione è necessario il concorso di tre componenti fondamentali:

- Il cervello, che è la "macchina per pensare". Si tratta di una macchina che non si compera da nessun concessionario, ma nasce, si sviluppa e acquista via via delle caratteristiche peculiari. Come ogni macchina chiede una continua manutenzione per mantenere l'efficienza;

- Dei dati da elaborare. Il cervello raccoglie in ogni istante una grande massa di informazioni provenienti dal mondo esterno e da quello interno. Il fatto che giungano tutti questi stimoli contemporaneamente spinge il cervello, inevitabilmente, a fissare la sua attenzione solamente su alcuni punti: ciò provoca il fenomeno della cecità attenzionale, un processo in base al quale la concentrazione su di uno specifico elemento della scena provoca la sparizione di tutti gli altri. È come se si creasse una sorta di ancoraggio che determina il significato di tutti gli altri aspetti. Come dice Bacon "quando hai adottato un'opinione (perché è l'opinione generalmente accettata o perché gli è gradita) l'intelletto umano porta ogni altro elemento a supportarla e a concordare con essa".

- L'energia sufficiente per far funzionare il tutto. Prendere decisioni richiede energia e quindi occorre prestare molta attenzione ad avere una sufficiente riserva di energia.

Il ruolo della formazione La formazione può avere un ruolo decisivo nel favorire i miglioramenti dei processi decisionali nella misura in cui permette alla persona di mettersi a confronto con alcune delle problematiche sopra citate e di acquisire delle risorse organizzative e metodologiche fondamentali.

Tra gli aspetti che la formazione può migliorare vi è la capacità di lavorare in gruppo. Il gruppo è il luogo in cui le persone si scambiano informazioni sui temi del lavoro o della presenza di un problema da risolvere. Lo fanno sulla base di ruoli e competenze sui quali occorre possedere chiarezza.

Il lavoro di gruppo cui facciamo riferimento in questa sede si inquadra nel profilo del team work perché le persone chiamate a farne parte vi giungono sulla base di ruoli e competenze lavorative e non per una scelta emotiva o personale.

Lavorare in un team work permette anche di imparare ad affrontare i conflitti che inevitabilmente si sviluppano all'interno e ciò sarà utile per prepararsi ad affrontare le emergenze, dove le tensioni tra le persone sono inevitabili.

Il lavoro di gruppo permette di sviluppare un'altra caratteristica utile che è quella di riconoscere l'efficacia della leadership. La figura del leader, ricordiamolo, non coincide automaticamente con quella del capo o della persona gerarchicamente ai vertici di un'organizzazione, bensì è colui che riesce a sintetizzare i bisogni e le esigenze del gruppo. In questa direzione il leader diventa un facilitatore nella presa di decisione perché coinvolge tutti in questo processo.

Una terza competenza che il lavoro di gruppo permette di sviluppare è quella della comunicazione intesa sia come capacità di ascolto (se non si ascolta non si possono valorizzare i feedback che provengono dagli altri in ordine alla soluzione dei problemi) sia come modalità comunicativa. Comunicare non significa solamente trasferire un'informazione ad un'altra persona, ma assicurarsi che la stessa sia messa nella condizione di comprenderla.

Ecco allora poste le basi per mettere la persona nelle condizioni migliori per l'ultima competenza sulla quale la formazione può incidere: l'attenzione agli errori cognitivi insiti in ogni processo decisionale. Se commettere errori è normale, solo un costante confronto con gli altri può ridurre l'incidenza e l'ansia che si possono generare. E' nell'esperienza comune la constatazione che più si teme di sbagliare e più si sbaglia.

Lavorare collettivamente sugli errori permette di poter assumere una maggior consapevolezza della loro presenza senza il bisogno di negarne l'evidenza.

Alcune strategie Di seguito presentiamo alcune strategie, sulla stregua di quanto scrive Konnikova (2013), che possono essere utilizzate al fine di migliorare la capacità decisionale di fronte ad un problema. Si tratta di indicazioni di massima che vanno sempre adattate alle caratteristiche personali di chi le vuole mettere in pratica.

Assicurarsi sufficiente energia. Come detto il cervello ha bisogno di energia e molti studi sottolineano come gli zuccheri siano elementi fondamentali nei processi decisionali. Anche un leggero calo dei livelli di zucchero nel sangue inibisce l'autocontrollo, perché i lobi frontali esigono moltissima energia per funzionare. Ciò significa che in questa situazione si di-

viene più facilmente irascibili perché il cervello è meno capace di controllare le emozioni negative suscitate dalla situazione (Lehrer, 2009).

Per aiutarsi, come suggeriscono Gaillot e altri (2007) basta una semplice bibita zuccherata che possa reintegrare la concentrazione di glucosio nel sangue. Dewal e altri (2008) hanno evidenziato come l'assunzione di liquidi zuccherati aumenti la stessa disponibilità ad aiutare gli altri proprio nelle persone che, per il loro incarico, hanno dovuto svolgere compiti che richiedono una grande dose di autocontrollo, come nel caso di addetti alla sicurezza e all'emergenza.

Un cambio di attività. Cambiare attività, ovvero passare a qualche cosa di apparentemente non correlato al problema che si sta affrontando per decomprimere il pensiero. È chiaro che deve trattarsi di un'attività verso la quale si nutre un certo interesse, ma che al contempo non risulti troppo complicata o richiede uno sforzo eccessivo: possiamo parlare di musica arte letteratura senza dimenticare che il passeggiare rappresenta un grande stimolo creativo, oltre a far bene all'organismo.

Assumere una distanza fisica. Gli studi di psicologia ambientale ci mostrano come i luoghi abbiano una grande capacità di influenzare il pensiero, perché i luoghi ci collegano ai ricordi, alle attività che vi si svolgono.

Da questo punto di vista un cambiamento della prospettiva rispetto al luogo può sollecitare un cambiamento anche nella prospettiva mentale che aiuta il processo decisionale.

Raccogliere i dati con temperanza. Spesso di fronte a una situazione si ritiene che più dati si raccolgono più facile sarà prendere la decisione giusta. Secondo gli studiosi i dati veramente utilizzabili contemporaneamente vanno da 4 ad 8. Certamente l'esperienza può aiutarci ad accrescere tali capacità, ma non di molto.

Valutare le ipotesi concorrenti. Ogni qual volta si provi a vedere il problema da una diversa prospettiva si può scoprire che le convinzioni si basano su fondamenta fragili per cui appare utile verificare le soluzioni adottate assumendo punti di vista diversi.

Separare le osservazioni dalle deduzioni. Si tratta di un'attenzione molto importante altrimenti rischiamo che le nostre decisioni si fondano sulle convinzioni anziché sui fatti.

Descrivere la situazione. Un utile esercizio per attenuare gli errori consiste nel descrivere la situazione ad una persona che non la conosce (in mancanza di meglio tale descrizione può essere fatta per iscritto). Lo stesso atto di parlare obbliga la persona a rallentare e a raccogliere gli errori che possono insinuarsi all'interno dell'idea preconstituita che si è fatto della situazione. Si potrebbe quasi dire che le orecchie notano le cose che gli occhi non hanno visto.

Erroneamente si ritiene che questo racconto sia una perdita di tempo, che invece risulterebbe alla fine molto più significativo se si prendessero decisioni sbagliate.

Tenere conto di tutti i sensi. Tutti i sensi ci influenzano nella percezione, anche se spesso non ce ne rendiamo perfettamente conto. Allora si dovrebbe lavo-

rare per avere un'osservazione inclusiva che utilizzi i segnali che arrivano da tutti i sensi.

Pensiamo sotto questo aspetto a quanto venga trascurato l'olfatto, visto come una sorta di senso invisibile, che invece ci invia costantemente segnali che registriamo anche se in modo inconsapevole. Numerosi studi sottolineano come l'olfatto influenzi il funzionamento dell'amigdala e quindi tutto il processo delle emozioni.

Anche il tatto ha una sua rilevanza: pensiamo alla sensazione di caldo, freddo, di liscio o ruvido, che ci spinge a ritenere una situazione più o meno gradevole.

Valorizzare l'immaginazione e la creatività. L'immaginazione e la creatività sono aspetti molto importanti perché permettono di prendere tutti gli aspetti raccolti dall'osservazione dell'evento e di ricombinarli in modo del tutto nuovo. Poter usare questa strategia permette di combinare gli elementi in possesso avendo libertà di usarli nelle più svariate maniere, attenuando la terribile forza della semplificazione e delle euristiche (vedi Zuliani e Bellotto, 2013).

Utilizzando l'immaginazione si fa una sorta di passo indietro rispetto a quanto stiamo osservando e si vede il tutto da altri punti di vista. Proprio l'immaginazione e la creatività favoriscono la possibilità di assumere una distanza psicologica dall'evento di riuscire a vederlo in modo più obiettivo.

Ricordarsi che improbabile non significa impossibile. Quest'osservazione può sembrare fin troppo ovvia, ma il nostro cervello non sembra pensarla allo stesso modo. Il cervello, quando incontra un fatto nuovo, cerca di inquadrarlo all'interno di ciò che gli suggerisce l'esperienza passata e lo fa utilizzando la logica del possibile, ovvero utilizzando dei punti di ancoraggio che lo inducono a leggere ciò che sta accadendo rispetto a schemi precostituiti che hanno funzionato benissimo in passato.

L'improbabile arriva ad avere poco spazio nel nostro ragionamento perché entra in conflitto con le esperienze passate consolidate. Ancora una volta rischiamo di utilizzare dei pregiudizi e delle aspettative di coerenza che possono indurci ad una lettura errata della situazione.

Diffidare dell'eccessiva sicurezza. L'eccessiva sicurezza rappresenta un grave pericolo perché alle sue spalle c'è una sorta di autocompiacimento che può sfociare nella presunzione di saper sempre compiere le scelte più opportune.

Se è ben vero che la fiducia in se stessi è una molla fondamentale che ci spinge ad utilizzare la nostra capacità e ad andare oltre i nostri limiti, c'è il rischio che essa ci spinga solo a stimare le nostre abilità e a sottostimare quello che accade attorno a noi, perché riteniamo di poterlo sempre controllare.

Quindi l'eccessiva sicurezza può generare cecità e spingerci a errori madornali. Vi sono dei segnali importanti per comprendere quando questa sicurezza diventi pericolosa: tendiamo ad essere troppo poco sicuri sui problemi facili e troppo sicuri su quelli difficili; aumenta la familiarità rispetto alle cose che affrontiamo per cui ci sembra di conoscerle già appieno e di non aver bisogno di mettersi in ascolto.

Da www.amblav.it

Attrezzature: (Verifiche periodiche) modificato Art 71 del D.Lgs. n.81/2008 dalla Legge n. 125/13.

La G.U. n. 255 del 30-10-2013 pubblica la LEGGE 30 ottobre 2013, n. 125 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni.

La legge introduce una importante modifica al D.Lgs. 81/2008, relativa alla tempistica della prima verifica periodica delle attrezzature, art. 71, comma 11. ...

Il nuovo testo dell'Art. 71, comma 11:

11. Oltre a quanto previsto dal comma 8, il datore di lavoro sottopone le attrezzature di lavoro riportate nell'Allegato VII a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo

Allegato. Per la prima verifica il datore di lavoro si avvale dell'INAIL, che vi provvede nel termine di quarantacinque giorni dalla richiesta. Una volta decorso inutilmente il termine di quarantacinque giorni sopra indicato, il datore di lavoro può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati secondo le modalità di cui al comma 13. Le successive verifiche sono effettuate su libera scelta del datore di lavoro dalle ASL o, ove ciò sia previsto con legge regionale, dall'ARPA, o da soggetti pubblici o privati abilitati che vi provvedono secondo le modalità di cui al comma 13. Per l'effettuazione delle verifiche l'INAIL può avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I verbali redatti all'esito delle verifiche di cui al presente comma devono essere conservati e tenuti a disposizione dell'organo di vigilanza. Le verifiche di cui al presente comma sono effettuate a titolo oneroso e le spese per la loro effettuazione sono poste a carico del datore di lavoro.

Da www.napofilm.net

Introdurre la sicurezza e la salute nell'insegnamento: Risorse didattiche per gli insegnanti.

Utilizzando il popolarissimo personaggio di Napo, l'EU-OSHA, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, unitamente al Consorzio Napo, ha creato una serie di strumenti didattici per gli insegnanti relativi alla sicurezza e la salute sul lavoro (SSL), con l'obiettivo di presentare argomenti di salute e sicurezza a bambini della scuola primaria, con un approccio didattico, ma pur sempre divertente e fantasioso, utilizzando gli episodi di Napo e attività creative.

Ciascun pacchetto didattico evidenzia i messaggi chiave e gli obiettivi di apprendimento, offrendo agli insegnanti tutti i dettagli sulle attività proposte e le risorse necessarie, unitamente a un esempio di piani-

ficazione della lezione che può essere facilmente utilizzata in una tipica lezione di 40 minuti.

I pacchetti didattici presentano esempi di lezioni utilizzabili per sensibilizzare i bambini di età compresa tra i sette e gli undici anni all'importanza della salute e la sicurezza. Gli strumenti didattici dei pacchetti comprendono: istruzioni complete, le attività suggerite e risorse di ausilio all'insegnante scaricabili dal web, allo scopo di fornire agli insegnanti ed educatori il sostegno e la guida necessari per introdurre gli argomenti di SSL negli attuali programmi scolastici. Le lezioni sono state progettate in maniera flessibile per poter essere inserite in alcune delle materie previste dall'attuale curriculum allo scopo di rinforzarne e sostenerne l'insegnamento, ovvero:

Educazione alla salute e alla cittadinanza
Scienze
Sicurezza stradale
Apprendimento di lingue
Arte



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 - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



Appuntamenti

Roma 12 novembre 2013 (ore 10.00-13.30)

[Seminario di formazione e aggiornamento: Metodologie di valutazione dello Stress lavoro-correlato.](#)

Palazzo Valentini - Sala Peppino Impastato
Via IV Novembre, 119/a - Roma

La partecipazione è gratuita. E' obbligatoria la prenotazione.

Per informazione ed iscrizioni e-mail: info@rs-ergonomia.com fax: 06 45498463

Zelarino (VE)

12 Novembre 2013

[I nuovi requisiti delle figure del docente formatore.](#)

Centro Pastorale Cardinal Urbani – Via Visinoni 4/C

Riconosciuto dalla Regione del Veneto e valido come aggiornamento per RSPP/ASPP e Datori di Lavoro che assumono l'incarico di RSPP.

Padova

15 Novembre 2013

[I nuovi requisiti delle figure del docente formatore.](#)

Centro Congressi Padova "A. Luciani" -

Via Forcellini 170/A

Roma 20 novembre 2013 (ore 9.00-13.40)

[Gli Infortuni sul lavoro e il Sistema Infor.MO: analisi delle cause e interventi di prevenzione](#)

Il Sistema di sorveglianza Infor.MO nasce dall'esigenza di divulgare e promuovere uno strumento di raccolta di dati sugli infortuni mortali basato sulle inchieste condotte dai Servizi di Prevenzione nei Luoghi di Lavoro delle ASL. Il Sistema permette di monitorare ed approfondire i fattori di rischio lavorativi allo scopo di ricavare indicazioni utili a fini preventivi. Il convegno è articolato in due sessioni: la prima dedicata all'analisi delle cause del fenomeno infortunistico e alle possibili attività istituzionali (strumenti informativi, azioni di assistenza e indirizzo alle imprese), la seconda alle esperienze europee nei diversi ambiti di intervento (osservatori, campagne di comunicazione e servizi alle imprese). L'evento è in fase di accreditamento ECM.

Auditorium INAIL - Piazzale Giulio Pastore 6

Roma 3 dicembre 2013 (ore 10.00-13.30)

[Seminario di formazione e aggiornamento: Ergonomia della manutenzione e progettazione open source.](#)

Palazzo Valentini - Sala Peppino Impastato
Via IV Novembre, 119/a - Roma

La partecipazione è gratuita. E' obbligatoria la prenotazione.

Per informazione ed iscrizioni e-mail: info@rs-ergonomia.com fax: 06 45498463

PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE del 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.

Saremo lieti di organizzare eventi presso gli Enti che lo richiederanno.

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

Prenota ora (gratuitamente) un evento da realizzare presso la tua azienda.

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.](#)

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo la **Circolare Inail n.52 del 23 ottobre 2013**

Criteri per la trattazione dei casi di infortunio avvenuti in missione e in trasferta.

Quadro Normativo

Dpr 30 giugno 1965, n. 1124: "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali". Articolo 2.

Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38: "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'art.55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144". Articolo 12;

Linee guida dell'8 luglio 1999: "Criteri per la trattazione dei casi di infortunio sul lavoro con particolare riferimento alla nozione di rischio generico aggravato".

PREMESSA

Con riferimento all' argomento in oggetto, sono pervenuti numerosi quesiti in merito alla qualificazione, come infortuni in itinere ovvero in attualità di lavoro, di eventi lesivi occorsi a lavoratori in missione e/o in trasferta, con particolare riguardo a quelli avvenuti durante il tragitto dall'abitazione al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa, nonché durante il tragitto dall' albergo del luogo in cui la missione e/o trasferta deve essere svolta al luogo in cui deve essere prestata l'attività lavorativa.

Perplessità sono sorte anche in merito all' indennizzabilità degli infortuni occorsi all' interno della stanza d'albergo in cui il lavoratore si trova a dimorare temporaneamente.

Con la presente circolare, si forniscono i chiarimenti richiesti prendendo le mosse dall' inquadramento generale degli istituti dell'occasione di lavoro e dell'infortunio in itinere, nonché dell'evoluzione giurisprudenziale fornita in materia dalla giurisprudenza di legittimità, per poi verificare come gli stessi debbano trovare applicazione nelle ipotesi in cui l'infortunio sia occorso durante la missione e/o la trasferta del lavoratore.

OCCASIONE DI LAVORO E INFORTUNIO IN ITINERE. EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE

Occasione di lavoro. Come noto, dopo la originaria impostazione del concetto di occasione di lavoro secondo la quale il diritto alle prestazioni assicurative doveva essere condizionato dal presupposto che l'evento fosse riconducibile a un rischio specifico, proprio dello svolgimento della prestazione lavorativa dell'assicurato, l'evoluzione della giurisprudenza di legittimità ha registrato il più favorevole orientamento consistente nell'ammettere l'indennizzabilità di tutti gli infortuni derivanti dai rischi connessi con il lavoro inteso nella sua accezione più ampia. Da ciò è derivata la tutelabilità di tutte le attività prodromiche e strumentali all'esecuzione della prestazione lavorativa, necessitate dalla stessa e alla stessa funzionalmente connesse.

Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità è ormai pacificamente orientata nel senso di ritenere che l'unico limite all'indennizzabilità di un infortunio debba essere ravvisato nel rischio elettivo in quanto esso, essendo estraneo e non attinente all'attività lavorativa, è correlato a una scelta arbitraria del lavoratore il quale crea e affronta volutamente, sulla base di impulsi o ragioni del tutto personali, una situazione diversa da quella inerente all'attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interruttiva del nesso tra lavoro, rischio ed evento(1).

Infortunio in itinere. Per quanto riguarda l'indennizzabilità dell'infortunio in itinere, l'art.12 d.lgs. 38/2000 ha, come noto, recepito i criteri elaborati dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione la quale aveva costantemente affermato il principio in base al quale, affinché si verificasse l'estensione della copertura assicurativa, occorreva che il comportamento del lavoratore fosse giustificato da un'esigenza funzionale alla prestazione lavorativa, tale da legarla indissolubilmente all'attività di locomozione.

Recependo tali criteri, il suddetto art.12 ha sancito espressamente la tutela assicurativa degli eventi infortunistici che si sono verificati durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, nei limiti in cui l'assicurato non aggravi, per suoi particolari motivi o esigenze personali, i rischi propri della condotta extralavorativa connessa alla prestazione per ragioni di tempo e di luogo, interrompendo così il collegamento che giustifica la copertura assicurativa.

Per l'indennizzabilità dell'infortunio in itinere, occorre, dunque, che esso si verifichi nel tragitto tra l'abitazione e il luogo di lavoro, e che il percorso venga effettuato a piedi o con mezzo pubblico di trasporto, ovvero con mezzo privato se necessitato.

INQUADRAMENTO DELL'INFORTUNIO OCCORSO IN MISSIONE E IN TRASFERTA

Tutto ciò considerato, occorre esaminare come gli istituti in questione si applicano nel caso in cui il lavoratore venga inviato a svolgere la propria attività lavorativa in un luogo differente rispetto a quello in cui essa viene abitualmente prestata.

Infortuni occorsi durante il tragitto dall'abitazione al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa.

Preliminarmente, occorre evidenziare che i rischi del percorso che collega l'abitazione al luogo di lavoro abituale dipendono anche dalla scelta del lavoratore riguardo al luogo dove stabilire il centro dei propri interessi personali e familiari, per cui detto percorso non è determinato da esigenze lavorative imposte dal datore di lavoro ma dipende anche da scelte di vita del lavoratore.

Diverso è il caso del lavoratore in missione e/o trasferta poiché, in tale situazione, il tragitto dal luogo in cui si trova l'abitazione del lavoratore a quello in cui, durante la missione, egli deve espletare la prestazione lavorativa, non è frutto di una libera scelta del lavoratore ma è imposto dal datore di lavoro. Ne consegue che la

circostanza che il lavoratore si trovi in missione vale, di per sé, a connotare in modo differente l'evento infortunistico che si è verificato lungo il tragitto tra l'abitazione e una sede di lavoro temporaneamente diversa, rispetto a quello che si verifichi lungo il tragitto tra l'abitazione e la sede abituale di servizio.

La missione, infatti, è caratterizzata da modalità di svolgimento imposte dal datore di lavoro con la conseguenza che tutto ciò che accade nel corso della stessa deve essere considerato come verificatosi in attualità di lavoro, in quanto accessorio all'attività lavorativa e alla stessa funzionalmente connesso, e ciò dal momento in cui la missione ha inizio e fino al momento della sua conclusione.

Ovviamente, l'evento non può ritenersi indennizzabile qualora avvenga con modalità e in circostanze per le quali non si possa ravvisare alcun collegamento finalistico e topografico con l'attività svolta in missione e/o trasferta, e cioè tutte le volte in cui il soggetto pone in essere un rischio diverso e aggravato rispetto a quello normale, individuato come tale secondo un criterio di ragionevolezza.

Pertanto, le uniche due cause di esclusione della indennizzabilità di un infortunio occorso a un lavoratore in missione e/o trasferta si possono rinvenire:

a) nel caso in cui l'evento si verifichi nel corso dello svolgimento di un'attività che non ha alcun legame funzionale con la prestazione lavorativa o con le esigenze lavorative dettate dal datore di lavoro;

b) nel caso di rischio elettivo, cioè nel caso in cui l'evento sia riconducibile a scelte personali del lavoratore, irragionevoli e prive di alcun collegamento con la prestazione lavorativa tali da esporlo a un rischio determinato esclusivamente da tali scelte.

Infortuni occorsi durante gli spostamenti effettuati dal lavoratore per recarsi dall'albergo al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa. Per le stesse considerazioni sopra svolte, anche gli infortuni occorsi durante gli spostamenti effettuati dal lavoratore per recarsi dall'albergo al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa devono essere trattati come infortuni in attualità di lavoro e non come infortuni in itinere.

Infortuni occorsi all'interno della stanza d'albergo in cui il lavoratore si trova a dimorare temporaneamente. Con riferimento all'infortunio occorso in albergo, occorre rilevare che esso non è equiparabile a quello avvenuto presso la privata abitazione, la cui indennizzabilità è stata esclusa dalla Suprema Corte² sulla base di due elementi:

a) la oggettiva difficoltà di stabilire se l'atto di locomozione all'interno dell'abitazione sia o meno funzionale all'espletamento dell'attività lavorativa, essendo impossibile "certificare una qualsiasi forma di collegamento tra (abituale) condotte spiegate all'interno dell'abitazione e dei luoghi condominiali e attività lavorativa";

b) il maggiore controllo che la natura dei luoghi comporta sulle condizioni di rischio da parte del soggetto assicurato.

L'iter logico-argomentativo sviluppato dalla Suprema Corte nella sentenza citata in nota, consente agevolmente di desumere a contrariis che tutti gli eventi occorsi al lavoratore in missione e/o trasferta, dal momento in cui questi lascia la propria abituale dimora fino a quello in cui vi fa rientro, derivanti dal compimento anche degli atti prodromici e strumentali alla prestazione lavorativa, siano indennizzabili quali infortuni avvenuti in occasione di lavoro, in attualità di lavoro, proprio perché condizionati dalla particolare situazione determinata dalla condizione di missione e/o trasferta.

Nessuno dei due elementi individuati dalla Corte di Cassazione per escludere la indennizzabilità degli eventi verificatisi nella privata abitazione, possono riscontrarsi nella fattispecie del lavoratore in missione e/o trasferta. Gli eventi accaduti in una stanza di albergo, infatti, non sono parificabili a quelli avvenuti nella privata abitazione, in primo luogo poiché il soggiorno in albergo è evidentemente necessitato dalla missione e/o trasferta – e perciò è necessariamente connesso con l'attività lavorativa - e in secondo luogo poiché il lavoratore, con riguardo al luogo in cui deve temporaneamente dimorare, non ha quello stesso controllo delle condizioni di rischio che ha, al contrario, nella propria abitazione.

CONCLUSIONI

Alla luce delle considerazioni precedentemente esposte, si devono ritenere meritevoli di tutela, nei limiti sopra delineati, tutti gli eventi occorsi a un lavoratore in missione e/o trasferta dal momento dell'inizio della missione e/o trasferta fino al rientro presso l'abitazione.

EFFICACIA NEL TEMPO

Le disposizioni di cui alla presente circolare si applicano ai casi futuri nonché alle fattispecie in istruttoria e a quelle per le quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, che non siano prescritte o decise con sentenza passata in giudicato.



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



In libreria

Dott. Ing. Dario CASTAGNERI

LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

D.Lgs. 81/2008 e norma tecnica UNI ISO 11228

parte 1 e 2

Documentazione:

formazione per RSPP/ASPP/CSP/CSE

TdP – SPreSAL ASL TO3 Rivoli

marzo 2012

Da www.lavoro.gov.it

Coordinamento tecnico: Luciano Di Donato, Liliana Frusteri

MANUALE ILLUSTRATO PER LAVORI IN AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI AI SENSI DELL'ART. 3 COMMA 3 DEL DPR 177/2011

Pubblicazione realizzata dal Sottogruppo Ambienti Confinati del Comitato 1 della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Da www.safetyconcept.it

Ministero dell'Interno Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile

Comando Provinciale Vigili del Fuoco Ascoli Piceno.

Ing. Mauro Malizia

Manuale di prevenzione incendi.

Corso per i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro e gestione delle emergenze.

(Art. 37 comma 9 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

Da www.inail.it

Maria Concetta D'Ovidio, Daniele Sbardella, Nicoletta Vonesch,

Paola Tomao, Agnese Martini, Sergio Iavicoli

Il rischio biologico per i soccorritori non sanitari dell'emergenza.

Manuale informativo

INAIL Edizione 2012



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 - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it