



RLS NEWS



BOLLETTINO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA UIL DEL SERVIZIO POLITICHE SOCIALI E SOSTENIBILITÀ UIL –
UFFICIO SICUREZZA SUL LAVORO a cura di Guido Bianchini Impaginazione e invio: Roberto Calzolari

Anno V Maggio 2016 n. 51

DOCUMENTAZIONE

PUBBLICAZIONI

**LEGISLAZIONE
ACCORDI**

**SENTENZE
QUESITI
EVENTI**

UIL ITAL SERVIZI

COLLABORIAMO

**come ricevere
INFORMAZIONI
sui SERVIZI UIL**



[PER SCARICARE](#)

CGIL CISL UIL: AMIANTO ENTRA NELL' AGENDA DEL GOVERNO*Risultato importante, auspicio è che sia vera svolta***Convegno CGIL CISL UIL “Subito il Piano Nazionale Amianto”**

Camera dei Deputati 29 aprile 2016 Comunicato Stampa

Il prossimo 5 maggio è stata convocata la Conferenza unificata Stato-Regioni e Autonomie locali, come annunciato dal sottosegretario Claudio De Vincenti nel corso della Conferenza sull'amianto organizzata questa mattina da Cgil Cisl Uil, presso la Camera in occasione della giornata dedicata alle vittime dell'amianto, dal titolo “Subito il Piano Nazionale Amianto!”. Nell'occasione, verrà ratificato un documento relativo al Piano nazionale Amianto che definirà un accordo interistituzionale in cui si stabilirà, presso la Presidenza del Consiglio, una Cabina di Regia - con la presenza dei Ministeri interessati, delle Regioni, delle Province e dei Comuni. In questo modo la questione amianto entra a pieno titolo nell'agenda dei lavori del Governo.

La cabina di regia presiederà all'attuazione e al coordinamento di tutte le attività collegate alla questione amianto, che riguardano le amministrazioni della Sanità, del Lavoro e dell'Ambiente e i diversi livelli istituzionali dai ministeri, alle Regioni e ai Comuni.

Il sottosegretario De Vincenti, raccogliendo anche il parere espresso dalla Commissione Affari sociali, ha dichiarato, inoltre, che il Piano nazionale Amianto farà parte anche del DEF, Documento di Economia e Finanza, e sarà oggetto di attenzione anche della prossima legge di stabilità, come già avvenuto nelle precedenti leggi di stabilità per il 2015 e il 2016.

Si tratta di un primo importante risultato raggiunto, oggi, da Cgil, Cisl e Uil, al termine dell'iniziativa alla quale hanno preso parte i Segretari Confederali Fabrizio Solari, Giuseppe Farina e Silvana Roseto, oltre che 100 quadri sindacali, i Presidenti Commissioni Affari sociali e Salute, Lavoro e Ambiente della Camera, on. Mario Marazziti, on. Cesare Damiano e on. Ermete Realacci, il rappresentante del Coordinamento delle Regioni, Antonio Saitta, e il rappresentante dell'Anci nazionale, Maurizio Mangialardi.

Cgil, Cisl, Uil, nel corso dei lavori, hanno accolto positivamente alcune proposte dei tre Presidenti delle Commissioni Ambiente, Lavoro e Salute. Per le Confederazioni sindacali, così come annunciato dall'onorevole Ermete Realacci, bisognerebbe ampliare la logica dei bonus per i privati che decidono di effettuare operazioni di bonifica: questo, infatti, potrebbe avere un effetto anticiclico per il settore delle costruzioni. Inoltre, Cgil, Cisl e Uil hanno sostenuto quanto proposto dall'onorevole Mario Marazziti, sulla necessità di costruire un coordinamento di sorveglianza sanitaria degli esposti ed ex esposti. Condivisibili, infine, le dichiarazioni dell'onorevole Cesare Damiano sull'uscita anticipata dal lavoro per gli esposti all'amianto.

Durante il convegno, si è ribadita al Governo la necessità di superare gli indugi e i ritardi nell'adozione del Piano Nazionale Amianto, già predisposto dal marzo del 2013, e di un'assunzione diretta della direzione del piano.

A tal proposito, Cgil Cisl Uil hanno fortemente apprezzato l'attuazione della Cabina di regia, presupposto fondamentale per l'adozione del Piano nazionale, fermo restando la verifica dei contenuti sostanziali di finanziamento e di incisività delle azioni del Piano.

Soddisfatti, quindi i sindacati, che hanno rivendicato il merito di essere riusciti a far entrare a pieno titolo la responsabilità della “questione amianto” nell'agenda del Governo.

Cgil, Cisl e Uil hanno, inoltre, ribadito la necessità che, alle organizzazioni sindacali e alle associazioni delle vittime dell'amianto, siano garantiti gli spazi e le occasioni di confronto e di verifica dell'azione del Governo, per favorire il pieno successo delle azioni positive che si metteranno in campo.

L'auspicio dei tre segretari confederali di Cgil, Cisl e Uil - Solari, Farina e Roseto - è che questa sia stata una giornata importante che segnerà una svolta decisiva nella lotta di liberazione dall'amianto del nostro Paese.

Roma, 29 aprile 2016

http://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_News=6598&Provenienza=1

GIORNATA MONDIALE SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In tutto il mondo i Sindacati sono mobilitati nella giornata del 28 Aprile per ricordare le vittime del lavoro. Come Sindacati italiani vogliamo con forza rinnovare l'iniziativa e allargarla alla lotta alle sostanze cancerogene e soprattutto alla messa al bando totale dell'amianto. In particolare sull'amianto le nostre iniziative hanno contribuito ad aumentare la sensibilità in tutti i livelli istituzionali.

Nell'ultima finanziaria il Governo ha deliberato un impegno economico di ulteriori 80 milioni per le problematiche amianto.

http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=6480

ROSETO: CONTINUA LA CARNEFICINA, BISOGNA FARE DI PIÙ E IN MODO PIÙ INCISIVO

Uil chiede interventi certi per affrontare emergenza

In un incidente stradale presso Napoli un automezzo pesante ha investito dei lavoratori che eseguivano manutenzione sulla strada statale. Le notizie attuali parlano di tre lavoratori morti e altri due rimasti feriti. Ennesimo commento a un grave incidente sul lavoro. La carneficina continua e non accenna a calare: gli infortuni mortali sul lavoro da moltissimo tempo sono in ascesa. Si deve fare qualcosa di più incisivo e immediato. Evidente, in questa fase, il silenzio assordante delle istituzioni: chiediamo interventi certi con il coinvolgimento delle parti sociali per affrontare quella che è una reale emergenza.

La Uil esprime il proprio cordoglio e vicinanza ai familiari delle vittime e dei feriti.

http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=6567

ROSETO: INVECCHIAMENTO ATTIVO E SOSTENIBILITÀ VITA PROFESSIONALE SFIDE DECISIVE DI OGGI E DI DOMANI

Salute e sicurezza sul lavoro e allungamento aspettativa di vita richiedono vision e politiche adeguate

«Il progressivo invecchiamento della popolazione richiede risposte chiare e lungimiranti. Una serena longevità si costruisce durante la vita lavorativa, migliorando percorsi di salute e sicurezza sul lavoro e diffondendo le buone prassi. Il beneficio riguarderebbe contemporaneamente il singolo cittadino, la propria famiglia, l'azienda presso cui presta lavoro ed il sistema Paese.» E' il commento della Segretaria Confederale UIL Silvana Roseto in relazione al lancio della Campagna Europea 2016/17 'Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età' per il lavoro sostenibile e per l'invecchiamento in buona salute, coordinata dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA).

«Il mutamento demografico è uno dei nodi maggiori di ogni democrazia Occidentale, non solo per quanto concerne la sostenibilità del sistema sanitario, ma soprattutto per la tenuta produttiva e di coesione sociale del Paese. Il **lavoro** è decisivo per la salute fisica e mentale; garantire una vita professionale sostenibile è d'ausilio per far fronte alle sfide delle cronicità, della depressione e dell'insorgere della non autosufficienza in età avanzata. Devono essere messe in atto tutte le azioni possibili al fine di realizzare **luoghi di lavoro e lavori che siano adattati in funzione dell'invecchiamento dei lavoratori stessi**.

Accanto ad esso, è fondamentale che si utilizzino percorsi di **pianificazione di sani stili di vita**, sollecitando i cittadini alla **programmazione** a lungo termine, a partire dall'assistenza sanitaria, dalla previdenza complementare e da una buona promozione del tempo libero nello scambio intergenerazionale.

La **longevità attiva** è, tuttavia, ancora una materia ad appannaggio di poche buone pratiche aziendali e dell'impulso derivante dal terzo settore. Invece deve essere incoraggiata, sostenuta e diffusa in modo capillare con una regia istituzionale.»

http://www.uil.it/terziario/NewsSX.asp?ID_News=6535

LO STRESS LAVORO CORRELATO TEMA DELLA GIORNATA MONDIALE SICUREZZA LAVORO 2016

Stress lavoro correlato. È questo il tema scelto da Ilo per la prossima "Giornata mondiale per la salute e della sicurezza sul lavoro" che come ogni anno verrà celebrata

il 28 aprile. Stress sul lavoro, **una sfida comune**, le implicazioni a livello mondiale, quanto sia un fattore di rischio su scala internazionale, quanto sia cruciale inserirne la valutazione e la prevenzione al pari di ogni altra prerogativa riguardante la sicurezza sul lavoro.

La situazione a livello mondiale

Cambiamenti nelle modalità di impiego, orari, flessibilità, aumento della concorrenza, aspettative, ritmi. Con la giornata del 28 aprile Ilo intende richiamare l'attenzione sui mutamenti epocali in atto nel mondo del lavoro, e che vedono in quello psicosociale uno dei rischi maggiori per la salute e la sicurezza.

“Con il ritmo di lavoro dettato dalle comunicazioni in tempo reale e gli alti livelli di concorrenza, la frontiera tra lavoro e vita privata diventa sempre più difficile da identificare. Inoltre, a causa dei cambiamenti importanti nelle relazioni industriali e dell'attuale recessione economica, i lavoratori sono confrontati ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e alle ristrutturazioni, alla diminuzione delle opportunità lavorative, all'aumento della precarietà, alla paura di perdere il lavoro, ai licenziamenti massicci e alla disoccupazione, e alla diminuzione della stabilità finanziaria, con serie conseguenze per la loro salute mentale e per il loro benessere”

In **occasione della Giornata** Ilo ha pubblicato un lungo rapporto in inglese nel quale fotografa l'approccio mondiale alla comprensione del rischio stress lavoro correlato. Come le diverse aree geografiche, i paesi, l'Europa ne affrontano l'esistenza e come cercano di fronteggiarla negli adempimenti. Come si sta cercando di individuare tale rischio negli ambienti di lavoro e fare in modo contemporaneamente che siano gli stessi ambienti di lavoro i luoghi primari per la prevenzione. Eu-Osha

A **sostegno della Giornata** il post recente dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro che segnala tutti i materiali e le guide pubblicate negli anni scorsi in occasione della precedente campagna *Ambienti di lavoro sani e sicuri* centrata sui rischi psicosociali.

Info: Ilo, “Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro” 2016

INVITO A PRESENTARE CANDIDATURE PER IL PREMIO PER LE BUONE PRATICHE 2016-2017

Si aprono le candidature per il premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017.

Nel quadro della campagna *Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età*, ci interessa sapere dalla tua azienda/organizzazione se gestisci attivamente la sicurezza e la salute sul posto di lavoro nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro e se promuovi una vita lavorativa sostenibile.

Tutte le **candidature nazionali** — indipendentemente dalle dimensioni o dal settore dell'organizzazione — vengono giudicate preliminarmente dal **focal point nazionale** che potrà fornire maggiori dettagli su come presentare la candidatura.

I **partner ufficiali della campagna** possono chiedere informazioni e inviare le candidature direttamente all'EU-OSHA.

Per maggiori dettagli, consulta la [pagina dedicata al premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri](#) e il [volantino](#).

Conto alla rovescia per il lancio ufficiale della campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età"

NUOVO SITO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - AREA SALUTE E SICUREZZA

[Salute e sicurezza - Ministero del Lavoro e delle Politiche ...](#)

AMIANTO OLIVETTI

È ripreso il 18 APRILE, a Ivrea, il processo per i morti dall'esposizione all'amianto negli stabilimenti Olivetti. Davanti al giudice Elena Stoppini sono in corso le deposizioni delle consulenze nominate dalle parti civili e dall'accusa formulata dai Pm Traverso-Longo.

Una consulente nominata dall'Inail (parte civile nel processo), ha impostato la sua deposizione sul fatto che le campionature sulla presenza di amianto non sarebbero state fatte correttamente. "Guardando gli atti, i campionamenti - ha detto Maria Gullo, consulente Inail - sarebbero stati eseguiti sull'ambiente di lavoro attraverso la microscopia ottica. Avrebbero dovuto essere eseguiti in modo più specifico, legato alle lavorazioni e alle postazioni di lavoro".

Fonte La Repubblica Torino

L'INDAGINE EUROPEA HA EVIDENZIATO CHE TRE QUARTI DELLE ORGANIZZAZIONI EUROPEE SEGNALANO LA PRESENZA DI ALMENO UN RISCHIO PSICOSOCIALE AL LORO INTERNO.

Oggi, 30/03/2018, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) pubblica la relazione riguardante la seconda indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2), realizzata nel 2014 intervistando quasi 50 000 organizzazioni di 36 paesi europei. I temi principali affrontati sono la gestione della sicurezza e salute sul lavoro (SSL) in generale, la gestione dei rischi psicosociali in particolare e la partecipazione dei lavoratori alla SSL.

Christa Sedlatschek pone l'accento sulle conclusioni dell'indagine ESENER-2 relative all'importanza della partecipazione dei lavoratori alla gestione della SSL: "La seconda indagine realizzata tra le imprese ha confermato i risultati della prima: la partecipazione dei lavoratori è vitale nell'attuazione delle misure per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro. L'85 % delle organizzazioni con una rappresentanza formale dei lavoratori svolge valutazione dei rischi, ma tale percentuale scende in modo preoccupante al 64 % tra le organizzazioni in cui tale rappresentanza non è presente. È molto importante anche che i lavoratori siano coinvolti nella gestione dei rischi psicosociali, perché la natura stessa di questi rischi fa sì che sia difficile parlarne, cosa che rende ancora più essenziale la collaborazione di tutte le parti".

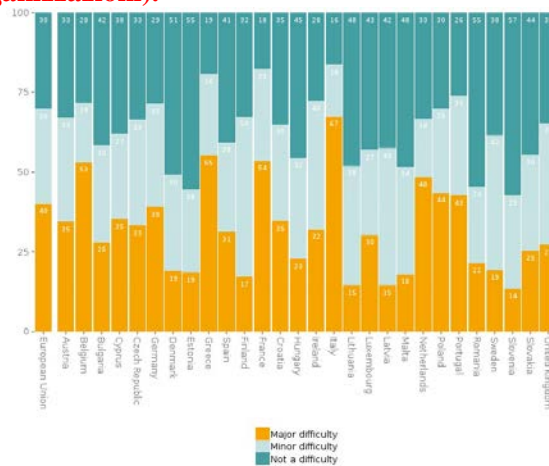
Questa relazione, che fa seguito alla relazione sui [primi risultati](#) e alla [sintesi](#), presenta una panoramica dei risultati principali per ognuno di questi temi e mostra differenze significative tra paese e paese, evidenziando come tali differenze siano una caratteristica ricorrente dei risultati.

Il livello dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro europei è elevato e il 77 % delle organizzazioni segnala la presenza di almeno un fattore di rischio psicosociale nel luogo di lavoro. Il rischio più diffuso è legato al dover gestire clienti, pazienti, allievi ecc. difficili (58 % delle organizzazioni), seguito dai tempi pressanti (43 %). Dall'indagine ESENER-2 emerge inoltre che il 41 % delle organizzazioni dell'UE-28 riferisce di non disporre di sufficienti informazioni sul modo in cui valutare i rischi psicosociali.

Tra le organizzazioni dell'UE-28 con 20 o più lavoratori, il 33 % segnala di essersi dotato di un piano d'azione per la prevenzione dello stress lavoro-correlato. La prevalenza più alta si registra nel Regno Unito (57 %), in Romania, Danimarca, Svezia e Italia (circa 50 %). Viceversa, meno del 10 % delle organizzazioni nella Repubblica ceca e in Estonia ha reso operativo un piano d'azione.

Per quanto concerne le ragioni che inducono le organizzazioni ad agire nel campo della SSL in generale, l'adempimento degli obblighi normativi è il motivo più segnalato (dall'85 % delle organizzazioni nell'UE-28). La normativa è uno dei fattori più importanti che inducono ad affrontare gli aspetti legati alla SSL nei luoghi di lavoro, anche se per alcune imprese (circa il 40 % nell'UE) gli obblighi normativi sono considerati fonte di grande difficoltà nel lavoro svolto per affrontare le questioni legate alla SSL. Tuttavia, vale la pena di notare che esistono notevoli differenze tra i vari paesi, il che suggerisce una percezione molto diversa della complessità degli obblighi normativi a seconda del contesto nazionale.

Difficoltà nell'affrontare la salute e la sicurezza, per paese: complessità degli obblighi normativi (% di organizzazioni).



I dati dell'indagine ESENER-2 sono ora consultabili anche attraverso l'apposito [cruscotto interattivo](#), che consente di visualizzare i dati disaggregandoli per domanda, paese, settore e dimensioni dell'impresa. Tutti i grafici si possono scaricare e condividere sui social media.

Collegamenti:

[Leggi la relazione integrale sull'indagine ESENER-2](#)

[Leggi la sintesi della relazione sull'indagine ESENER-2 \(disponibile in 25 lingue\)](#)

[Consulta i dati dell'indagine ESENER-2 utilizzando il cruscotto interattivo](#)

Note all'editore:

1. La seconda edizione dell'**indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2)** dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha raccolto le risposte di quasi 50 000 imprese sulla gestione della sicurezza e salute sul lavoro (SSL) e sui rischi sul lavoro, analizzando in particolare la partecipazione dei lavoratori e i rischi psicosociali.

Sebbene le indagini sui lavoratori e i sistemi di segnalazione rendano disponibili dati sulle malattie professionali e sugli infortuni sul lavoro, le informazioni sul modo in cui vengono gestiti, nella pratica, i rischi per la salute e la sicurezza, soprattutto i rischi nuovi ed emergenti, sono lacunose. Presentando informazioni sulle forme di supporto e sulle competenze di cui necessitano i datori di lavoro e individuando i fattori che possono promuovere od ostacolare la prevenzione dei rischi, l'indagine ESENER contribuisce a colmare le lacune.

La prima edizione dell'indagine è stata realizzata nel 2009. I dati per la nuova edizione dell'indagine sono stati raccolti nel 2014 presso organizzazioni pubbliche e private di diversi settori in 36 paesi (i 28 Stati membri dell'UE nonché Albania, Islanda, Montenegro, Norvegia, Serbia, Svizzera e Turchia).

Per la prima volta sono state incluse l'agricoltura e la pesca e le microimprese con 5-10 dipendenti. Le domande sono state rivolte ai dipendenti meglio informati sulla gestione della SSL all'interno dell'organizzazione in questione. Gli intervistati hanno risposto a domande sui principali fattori di rischio nella loro impresa e hanno spiegato come vengono gestiti e perché, indicando altresì eventuali ostacoli alla prevenzione.

2. L'obiettivo dell'**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)** è contribuire a rendere l'Europa un luogo più sicuro, sano e produttivo in cui lavorare. Oltre a svolgere ricerche ed elaborare e distribuire informazioni affidabili, equilibrate e imparziali nel campo della sicurezza e della salute, l'Agenzia organizza campagne paneuropee di sensibilizzazione. Istituita nel 1994 dall'Unione europea, l'EU-OSHA, che ha sede a Bilbao (Spagna), riunisce rappresentanti della Commissione europea, dei governi degli Stati membri, delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori nonché esperti di spicco in ciascuno dei 28 Stati membri dell'UE e oltre.

Ora è possibile seguirci su *Twitter*, visitare il [blog dell'Agenzia](#) o iscriversi alla nostra

newsletter mensile OSHmail. È anche possibile registrarsi per ricevere periodicamente notizie e informazioni dall'EU-OSHA attraverso i feed RSS. <http://osha.europa.eu> - Download as PDF

LETTERA DI CGIL CISL UIL NAZIONALE: 28 APRILE, GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO MOBILITAZIONE PER LA LOTTA ALLE SOSTANZE CANCEROGENE, CONTRO LA DIFFUSIONE DEI TUMORI PROFESSIONALI - MOBILITAZIONE PER IL PIANO NAZIONALE AMIANTO

AMIANTO KILLER: INDAGATI CINQUE EX DIRIGENTI DELLA SANAC

Il sostituto procuratore Stefano Puppo ha indagato cinque ex dirigenti della Sanac, l'industria che **costruiva refrattari in Valpolcevera**, con l'accusa di omicidio colposo e lesioni colpose nell'ambito dell'inchiesta sulle morti dovute all'esposizione all'amianto. L'azienda nata nel 1939 era stata dismessa alla fine degli anni Novanta.

Il fascicolo era nato dall'esposto presentato dai sindacati **Cgil, Cisl e Uil** (avvocato Giancarlo Bonifai). Da quella denuncia erano partite le indagini su colossi dell'industria a Genova. L'allora procuratore capo Michele Di Lecce aveva anche riunito i fascicoli su circa 350 casi di decessi e malattie sospette di lavoratori Ansaldo, Fincantieri, Culmv e Ilva-Italsider. Per Fincantieri erano state indagate otto persone (tra ex e attuali direttori), per Italsider altrettanti otto ex dirigenti, un ex console della Culmv era finito nel registro degli indagati, mentre è ancora al vaglio il **caso delle morti dei dipendenti Ansaldo**.

Per i rappresentanti sindacali, nel corso degli anni, **c'erano state omissioni** nell'approntare i necessari presidi sanitari e infortunistici che avrebbero potuto evitare, o quantomeno diminuire, le malattie e le morti per l'esposizione all'amianto.

Fonte Il Secolo XIX.it

ANCONA: TRAGEDIA SENZA FINE, MIGRANTE MUORE PER MALORE DURANTE CORSO PER MULETTISTA ALLA CNA

Tragedia alla sede Cna della Baraccola. Mentre seguiva un corso per mulettisti previsto per i richiedenti asilo lunedì mattina, un 22enne straniero si è sentito male, si è accasciato a terra e non si è mai ripreso.

È morto nella sua classe di migranti seguiti dal Gus. Gabriel Imuse era un nigeriano che aveva raggiunto il capoluogo dorico a bordo dopo una traversata del Mediterraneo su un barcone circa un anno e mezzo fa. All'ora del decesso, avvenuto verso le 10.00, c'erano diciassette corsisti in un aula di via Totti insieme al loro istruttore. Inutile l'intervento del personale medico del 118, dato che i quarantacinque minuti di massaggio cardiaco continuato non sono riusciti a far riprendere il giovane.

Traumatizzati i compagni, gli amici e gli operatori del Gruppo Umana Solidarietà per la sorte di questo sopravvissuto al mare. In attesa delle disposizioni del Pm sulla possibilità di un'autopsia, qualcuno già pensa ad organizzare funerali di rito cristiano evangelico – religione professata dal 22enne – e ad un rientro della salma in patria.

Da *redazione@vivereancona.it*

LA GESTIONE DI SICUREZZA E SALUTE PER LA FORZA LAVORO IN ETÀ AVANZATA

L'importanza di una valutazione dei rischi sensibile all'età, della promozione della capacità lavorativa e della salute sul posto di lavoro e dell'adeguamento dei compiti lavorativi e dell'ambiente di lavoro. I lavoratori anziani sono una parte crescente della forza lavoro. Dal momento che si lavora più a lungo, la gestione della SSL per una forza lavoro in **età avanzata** è divenuta una priorità. Aumentare i livelli di occupazione e prolungare la vita lavorativa sono importanti obiettivi delle politiche europee e nazionali dalla fine degli anni '90. Il tasso di occupazione dell'UE-28 per le persone di età compresa tra 55 e 64 anni è aumentato dal 39,9 % nel 2003 al 50,1 % nel 2013. Si tratta di un tasso di occupazione ancora inferiore a quello del gruppo di età compreso tra 22 e 64 anni. È aumentata anche l'età media di uscita dal mercato del lavoro, che è passata da 59,9 anni nel 2001 a 61,5 anni nel 2010.

La strategia Europa 2020 si propone di aumentare il tasso di occupazione della popolazione in età compresa tra 20 e 64 anni al 75 %. Ciò significa che i cittadini europei dovranno lavorare più a lungo.

I normali cambiamenti dovuti all'età possono essere sia positivi che negativi.

Molti attributi, come **la saggezza, il pensiero strategico, la percezione olistica e la capacità di giudizio**, si sviluppano o si manifestano per la prima volta con l'avanzare dell'età. **Con l'età si accumulano anche esperienze lavorative e competenze.**

Tuttavia, alcune capacità funzionali, principalmente fisiche e sensoriali, diminuiscono per effetto del naturale processo di invecchiamento. I possibili cambiamenti delle capacità funzionali devono essere presi in considerazione nella valutazione dei rischi (vedi sotto) e per far fronte a tali cambiamenti devono essere modificati l'ambiente di lavoro e i compiti lavorativi. I cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età non sono uniformi in quanto esistono differenze individuali in termini di stile di vita, alimentazione, forma fisica, predisposizione genetica alle malattie, livello di istruzione e lavoro e altri ambienti.

I lavoratori più anziani non costituiscono un gruppo omogeneo; possono sussistere differenze considerevoli tra persone della stessa età.

L'invecchiamento e il lavoro

Il declino dovuto all'età **influisce soprattutto sulle capacità fisiche e sensoriali**, che sono le più importanti per i lavori fisici pesanti. Il passaggio dall'industria estrattiva e manifatturiera al settore dei servizi e all'industria basata sulle conoscenze, una maggiore automazione e meccanizzazione dei compiti e l'uso di apparecchiature motorizzate hanno ridotto la necessità di un lavoro fisico pesante. In tale nuovo contesto, molte capacità e competenze associate alle persone più anziane, come le buone capacità relazionali, i servizi alla clientela e la consapevolezza della qualità, sono sempre più valorizzate. Inoltre, molti cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età sono più rilevanti in alcune attività professionali rispetto ad altre. Per esempio, i cambiamenti dell'equilibrio hanno implicazioni per i vigili del fuoco e il personale di soccorso che lavorano in condizioni estreme, indossando equipaggiamenti pesanti e sollevando e trasportando le persone; una riduzione della capacità di valutare le distanze e la velocità degli oggetti in movimento ha implicazioni per la guida notturna, ma non ha alcuna influenza su chi lavora in un ufficio.

Valutazione dei rischi sensibile all'età

L'età è solo un aspetto della diversità della forza lavoro. Una valutazione dei rischi sensibile all'età tiene conto delle caratteristiche delle varie fasce di età quando si valutano i rischi, fra cui i possibili cambiamenti delle capacità funzionali e dello stato di salute.

I rischi riguardanti i lavoratori più anziani comprendono in particolare:

- Lavoro fisico pesante;
- Pericoli connessi al lavoro a turnazione;
- Lavoro in ambienti rumorosi o in condizioni di temperatura bassa o elevata.

Poiché le differenze individuali aumentano con l'età, **non devono essere effettuate considerazioni esclusivamente sulla base dell'età**. La valutazione dei rischi deve tenere conto dei requisiti del lavoro in relazione alle capacità e allo stato di salute individuali.

Per saperne di più, consulta gli strumenti attualmente disponibili per una [valutazione interattiva dei rischi online \(OiRA\)](#), le valutazioni dei rischi sensibili all'età e la scheda informativa "[La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi](#)".

Promozione della capacità lavorativa e della salute sul posto di lavoro

Lavorativa è l'equilibrio tra lavoro e risorse individuali; quando lavoro e risorse individuali sono compatibili, la capacità lavorativa è adeguata. I fattori fondamentali che influiscono sulla capacità lavorativa sono:

- Salute e capacità funzionali;
- Istruzione e competenza;
- Valori, atteggiamenti e motivazione;
- Ambiente di lavoro e comunità lavorativa;
- Il contenuto, i requisiti e l'organizzazione del lavoro.

La capacità lavorativa può essere valutata mediante il Index. Il concetto di capacità lavorativa presuppone che le azioni di promozione della capacità lavorativa sul luogo di lavoro comprendano tutti questi fattori.

Sulla salute in età più avanzata **influiscono i comportamenti in materia di salute tenuti in precedenza**. La riduzione delle capacità funzionali può essere ritardata e limitata al minimo grazie ad abitudini e stili di vita sani, come un'attività fisica regolare e una corretta alimentazione. L'ambiente di lavoro svolge un ruolo fondamentale nella promozione di **uno stile di vita sano e di attività che servono a prevenire il declino fisico**, contribuendo quindi a mantenere la capacità lavorativa. La promozione della salute nei luoghi di lavoro riguarda molti aspetti diversi tra cui dieta e alimentazione, consumo di alcolici, abbandono del fumo, quantità di attività fisica, recupero e sonno.

Adeguamento dei compiti lavorativi e dell'ambiente di lavoro

Da un [sondaggio di opinione condotto dall'EU-OSHA nel 2012](#) è emerso che una grande maggioranza di cittadini dell'UE ritiene che le buone prassi in materia di salute e sicurezza svolgano un ruolo importante in quanto consentono di lavorare più a lungo.

Una buona progettazione del luogo di lavoro è vantaggiosa per tutte le fasce d'età, compresi i lavoratori più anziani. Quando le capacità cambiano, anche il lavoro deve subire delle modifiche compensative, quali ad esempio:

- Una riprogettazione o una rotazione del lavoro;
- Brevi pause più frequenti;
- Una migliore organizzazione dei turni lavorativi, per esempio con un sistema di turnazione a rotazione rapida (2-3 giorni);
- Un buon controllo dell'illuminazione e dei rumori;
- Una buona ergonomia dei macchinari.

Politiche in materia di rientro al lavoro

Congedi di malattia di lunga durata possono avere come conseguenza problemi di salute mentale, esclusione sociale e uscita anticipata dal mercato del lavoro. **Facilitare il rientro al lavoro dopo un congedo per malattia è determinante per sostenere la forza lavoro in età avanzata**. Tra gli esempi di iniziative intraprese nei paesi europei per promuovere il rientro al lavoro si annoverano l'istituzione del "[certificato di idoneità](#)" che ha sostituito il certificato di malattia nel Regno Unito e un lavoro in Danimarca.

Leggi la relazione dell'EU-OSHA [Rientro al lavoro](#) e, per saperne di più, consulta la [relativa scheda informativa](#).

Fonte: *Eu-Osha*

LA DOCUMENTAZIONE RELATIVA A NOMINE, DELEGHE E FORMAZIONE

Una lista di controllo per verificare la presenza dei documenti sulla sicurezza che l'azienda deve avere. L'[Azienda ULSS 9 di Treviso](#) ha dedicato alla [trasparenza dei controlli](#) e, in

particolare, ad una **check list** dedicata alla **documentazione relativa alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**. Una check list già presentata in un [precedente articolo di Punto Sicuro](#) e recentemente aggiornata (gennaio 2016).

ULSS 9 Treviso, "CHECK", documento elaborato dal Dipartimento di Prevenzione U.O.C. SPISAL - Ver. 13 del 13/01/2016

ESPOSIZIONE DELLE LAVORATRICI AGLI INFORTUNI IN ITINERE

Un documento Inail si sofferma sulla sicurezza e sul benessere al femminile. Focus sull'esposizione delle lavoratrici agli infortuni in itinere, la normativa, il riconoscimento degli infortuni in itinere e l'uso del mezzo privato.

Fonte INAIL

ESPOSIZIONE DELLE LAVORATRICI AGLI INFORTUNI IN ITINERE

LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE: DEFINIZIONE E INQUADRAMENTO GIURIDICO

Pubblicato il **Working Paper N.4/2016** dell'ADAPT University Press dal titolo: "La certificazione delle competenze: definizione e inquadramento giuridico".

Il documento, a cura della Dott.sa Gina Rosamarì Simoncini.

COME COLTIVARE IN SICUREZZA

Indicazioni tratte da un convegno in materia di sicurezza in agricoltura e pubblicate sul numero 1/2016 di "Io scelgo la sicurezza", bollettino della regione Piemonte sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

"Io scelgo la sicurezza", n. 1/2016

DURC – REGOLARITÀ PERMANENTE

Negli appalti pubblici la regolarizzazione a posteriori della posizione previdenziale non è ammessa. Lo ha dichiarato il Consiglio di stato, nell'adunanza plenaria, con due sentenze consecutive, le n. 5 e 6 del 29/2/2016. Secondo l'organo di Stato infatti, l'impresa che partecipa ad una gara pubblica deve essere in regola con l'assolvimento degli obblighi previdenziali e assistenziali dalla presentazione dell'offerta e conservare questo stato per tutta la durata della procedura di aggiudicazione e del rapporto con la stazione appaltante.

Si ricorda che il Durc è il certificato che attesta la regolarità contributiva di un operatore economico nei confronti di Inps, Inail e Cassa edile (per le imprese del settore edile). Il DURC è obbligatorio, per la partecipazione agli appalti pubblici.

Il D.M. 30/1/2015 ha innovato la disciplina prevedendo che dal 1° luglio 2015 la verifica della regolarità contributiva avvenga, esclusivamente via web, in tempo reale, eliminando tutto il cartaceo.

Fonte Olympus

SEVESO: DAL 15 APRILE ATTIVO IL SERVIZIO TELEMATICO

L'obbligo di trasmettere alle amministrazioni pubbliche destinatarie una notifica per le aziende a rischio Seveso (art. 13, comma 1, del D.lgs. n. 105/2015) dal 15 aprile potrà essere svolto telematicamente.

Fino al 31 maggio 2016 è previsto un periodo transitorio durante il quale i gestori potranno continuare ad utilizzare la modalità via posta elettronica certificata (PEC).

Fonte *NECSI.IT*

Dal 1 giugno sarà obbligatorio passare al nuovo sistema.

Leggi l'approfondimento dell'ISPR

DA AMBLAV:

- UNI: tre norme relative agli **indumenti di protezione**.
- UNI: Norma UNI 11632, **personale addetto alle attività di sorveglianza degli impianti di distribuzione del gas naturale**.
- UNI: Norme UNI EN 771-5 e UNI EN 771-6, **specifiche elementi per muratura**.
- G.U.: pubblicati in Gazzetta quattro Decreti relativi alla **formazione della gente di mare**
- G.U.: nuovi Decreti in Gazzetta relativi alla **formazione della gente di mare**.
- G.U.: Regolamento delegato (UE) n. 161 - **Caratteristiche di sicurezza sull'imballaggio dei medicinali**.

SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE PORTUALI

Ambienti confinati, riparazioni navali e decreto legislativo 272/99: la risposta all'interpello n.10/2015 ci riporta indietro.

Commissione per gli interpellati - Interpello n. 10/2015 con risposta del 2 novembre 2015 - risposta relativa all'applicazione del DPR 177/2011 - ambienti sospetti di inquinamento o confinati – al d.lgs. n. 272/1999.

Decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177 - Regolamento recante norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, a norma dell'articolo 6, comma 8, lettera g), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

MIN.LAVORO: FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sul proprio sito internet, il Decreto Interministeriale (MLPS_MEF) del 24 febbraio 2016, recante il **riparto delle risorse del fondo per il diritto al lavoro dei disabili** (ex art. 13 della legge n.68/1999).

Fonte: *Ministero del Lavoro*

CHIARIMENTI IN TEMA DI CERTIFICAZIONE INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

Con l'entrata in vigore dell'articolo 21 del decreto legislativo 151/2015 - Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, vengono introdotte numerose novità in materia. A seguito di alcune richieste di chiarimento pervenute al Ministero della salute, la Direzione Generale della prevenzione sanitaria ha emesso una circolare per assicurare una corretta e univoca lettura delle disposizioni contenute nell'art. 21 comma 5, che recita:

"Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore".

Leggi la Circolare Chiarimenti applicativi art. 21 del Decreto Legislativo n.151 del 2015.

Fonte: *Ministero della salute*

AGRICOLTURA, INNOVAZIONE, QUALITÀ, SICUREZZA, BANDO EMILIA ROMAGNA

Publicato dalla Regione Emilia Romagna il primo bando del Psr 2014-2020 che stanziava 23,5 milioni di euro ripartiti per vari settori produttivi, destinati a investimenti nelle imprese agricole regionali, sia in forma singola che associata.

Il bando prevede lo stanziamento di contributi che andranno a coprire il **50%** delle spese ammissibili per quanto riguarda giovani agricoltori, aziende di montagna o in zone con vincoli ambientali, **40%** delle spese negli altri casi, con limiti generali che andranno dai 20 mila ai 3,5 milioni di euro (limite minimo per imprese con vincoli ambientali o montagna fissato a 10 mila euro).

Verranno **ammesse a finanziamento spese riguardanti**: costruzione o ristrutturazione impianti produttivi; miglioramento fondiario; acquisti di macchinari, attrezzature, impianti, programmi informatici, brevetti, licenze.

“Tra i criteri di priorità individuati dal bando: gli interventi dedicati all’agricoltura biologica, integrata, ai prodotti Dop e Igp o **destinati a migliorare la sicurezza sul lavoro** e ad aumentare l’occupazione. Punteggi aggiuntivi anche ai progetti con valenza ambientale (dalla bioedilizia, all’efficientamento energetico), compresi quelli che portano ad una riduzione del consumo di suolo agricolo”. Le domande di partecipazione potranno essere inviate dal **15 aprile al 15 luglio 2016**.

Fonte *Quotidiano sicurezza.it*

Info: Regione Emilia Romagna 23,5 milioni in bando investimenti agricoltura

APPALTI, IL BANDO DEVE RICHIEDERE L'INDICAZIONE DEI COSTI PER LA SICUREZZA

Con sentenza del 3 marzo 2016, n. 879, il Consiglio di Stato, sez. IV ha deciso di riformare la sentenza del T.A.R. Basilicata – Potenza sezione I, n. 00759/2014 che aveva ritenuto valida l’esclusione dalla gara di un concorrente per non aver indicato i costi di sicurezza aziendale “nonostante che il bando di gara non ne prescriveva l’indicazione”.

Per il Consiglio di Stato è **corretto** l’orientamento espresso dal TAR in quanto “l’indicazione degli oneri aziendali per la sicurezza costituisce, in virtù degli artt. 86, n. 3-bis, e 87, n. 4, **D.lgs. n. 163 del 2006***, un adempimento imposto dalla legge”. Inoltre, lo stesso **art. 26, n. 6**, del TU 81/08, stabilisce che, “nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell’anomalia delle offerte, nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro ed al costo relativo alla sicurezza, che deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all’entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture”.

Sulla circostanza eccepita in appello dal ricorrente che il bando non recava “una espressa clausola di esclusione dalla gara per detta omissione”, la sentenza del Consiglio di Stato sottolinea che questa rende l’offerta incompleta di un requisito la cui essenzialità è direttamente stimata dalla legge (“l’offerta economica priva dell’indicazione degli oneri di sicurezza manca di un elemento essenziale e costitutivo, con conseguente applicazione della sanzione dell’esclusione dalla gara ..., attesa la natura immediatamente precettiva della disciplina contenuta nelle norme citate”**).

Fonte *Quotidiano sicurezza.it*

* “Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”.

** Cfr pareri del 17 luglio 2013, n. 118, e del 9 maggio 2013, n.77.

Info: sito Giustizia Amministrativa

BANCA DATI BONIFICHE ACUSTICHE

Rischio rumore. Rilasciata dal Paf Portale agenti fisici la nuova Banca dati bonifiche acustiche.

Rischio rumore, Paf pubblica nuova Banca dati sulle bonifiche acustiche - 18 aprile 2016

REGOLAMENTO CLP E RISCHIO CHIMICO: NUOVE MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008

Entrerà in vigore il 29 marzo 2016 il nuovo decreto legislativo n.39 del 15 febbraio 2016 che recepisce la direttiva europea 2014/27/UE del 26 febbraio 2014. Le modifiche al D.lgs. n.81/2008, le novità sui termini, i cartelli e le definizioni. Fonte Punto sicuro

Decreto Legislativo 15 febbraio 2016, n. 39 - Attuazione della direttiva 2014/27/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, che modifica le direttive 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE del Consiglio e la direttiva 2004/37/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, allo scopo di allinearle al regolamento (CE) n. 1272/2008, relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele.

Parlamento Europeo e Consiglio Dell'unione Europea - Direttiva 2014/27/UE del 26 febbraio 2014 - Modifica delle direttive 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE del Consiglio e la direttiva 2004/37/CE del Parlamento europeo e del Consiglio allo scopo di allinearle al regolamento (CE) n. 1272/2008 relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele.

REAZIONE AL FUOCO: IN APRILE IN VIGORE IL NUOVO REGOLAMENTO UE

E' stato pubblicato nella G.E. n.68 del 15 marzo 2016 il Regolamento Delegato della Commissione del 1 luglio 2015 sulla classificazione della prestazione dei prodotti da costruzione in relazione alla reazione al fuoco a norma del regolamento (UE) n. 305/2011.

Il documento abroga la decisione 2000/147/CE dell'8 febbraio 2000 risolvendo il problema di alcune classi che non potevano rientrare nella norma del regolamento (UE) n. 305/2011. In quest'ultimo, la classe è definita come **la gamma di livelli di prestazione** di un prodotto da costruzione delimitata **da un valore minimo e da un valore massimo** (art.2, par. 7)

La decisione 2000/147/CE tra le varie classi di reazione all'azione del fuoco previste, conteneva le classi F, FFL, FL ed Fca, definite come «Reazione non determinata» (o «reazione non determinata»), ma tali classi non corrispondono a tale definizione e quindi non potevano rientrare nella classificazione del regolamento (UE) n. 305/2011.

Per permettere ai fabbricanti di dichiarare una prestazione in relazione alla reazione al fuoco di livello inferiore rispetto a quella indicata dalle classi E, EFL, EL ed Eca, **era necessario modificare di conseguenza i criteri di classificazione delle classi F, FFL, FL ed Fca**, sostituendola con nuove classi per i prodotti che non raggiungono almeno la prestazione in relazione alla reazione al fuoco di cui alle classi E, EFL, EL ed Eca.

Il Regolamento entra in vigore a 20 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta. Fonte necsi.it
LEGGI IL REGOLAMENTO DELEGATO

DPI, DAL 21 APRILE IN VIGORE IL NUOVO REGOLAMENTO

Pubblicato nella **GUE del 31 marzo 2016**, il Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio 2016/425 del 9 marzo 2016 sui dispositivi di protezione individuale.

Il Regolamento **abroga la direttiva 89/686/CEE del Consiglio** a decorrere **dal 21 aprile 2018** (eccetto le eccezioni specificate); gli attestati di certificazione CE e le approvazioni rilasciati a norma della direttiva 89/686/CEE **rimangono validi fino al 21 aprile 2023**, salvo che non scadano prima di tale data.

Fonte Necsi

- LEGGI IL REGOLAMENTO

LAVORI USURANTI, PROROGATO L'INVIO DEL MODELLO LAV_US

Publicata dal Ministero del Lavoro il 31 marzo 2016 la nota 1874 che proroga al 30 aprile 2016 la compilazione da parte dei datori di lavoro del modello LAV_US.

“Comunicazioni di svolgimento: a) di **attività faticose e pesanti**, c.d. usuranti (art. 2, comma 5, decreto legislativo 67/2011); b) di un **processo produttivo in serie caratterizzato dalla “linea catena”** ovvero dell’esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo e compreso in regolari turni periodici (art. 5, commi 1 e 2, decreto legislativo 67/2011 – D.M. 20 settembre 2011 – Note operative per l’invio del Modello “LAV_US”).

La nota avente con oggetto il testo citato posticipa quindi al 30 aprile l’obbligo di invio della **comunicazione per le attività 2015**. Obbligo originariamente in scadenza il 31 marzo.

Info: nota Ministero Lavoro 31 marzo 2016 2016 lavori usuranti

GENTE DI MARE DECRETO CONSEGUIMENTO AGGIORNAMENTO ADDESTRAMENTO DI BASE

Publicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 marzo 2016 n.66 il Decreto 9 marzo 2016 del Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti *Modalità di conseguimento ed aggiornamento dell’addestramento di base*.

Fonte *Quotidiano sicurezza.it*

Info: Decreto 9 marzo 2016 GU 19 marzo 2016

L'ADDESTRAMENTO OBBLIGATORIO DEL PERSONALE DELLE NAVI CISTERNA (TRASPORTO GAS LIQUEFATTI)

Un **Decreto del 1 aprile 2016 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti** istituisce il corso di addestramento di base per le operazioni del carico delle navi cisterna adibite al trasporto di gas liquefatti.

Con il provvedimento si definiscono i requisiti dell’addestramento speciale obbligatorio per il personale marittimo assegnato a specifici compiti e responsabilità correlati al carico e agli impianti del carico, a bordo di navi cisterna adibite al trasporto di gas liquefatti.

Il decreto prende le mosse da quanto previsto nella regola V/1-2 paragrafo 1 dell’annesso alla **Convenzione aggiornata STCW 78** e alla sez. A-V/1-2, par. 1, del codice STCW*.

L’addestramento di base si **consegue** con**:

a) la frequenza del corso di addestramento con le modalità, i programmi fissati dal Decreto (art. 3, in base al quale i corsi, di 30 ore presso Istituti riconosciuti dal Ministero e dotati di strutture, equipaggiamenti e materiale conformi), il corpo insegnante con i requisiti dell’all. C del Decreto;

oppure

b) tre mesi consecutivi di navigazione, nell’ultimo anno, su navi adibite al trasporto di gas liquefatti, durante i quali il marittimo abbia effettuato un addestramento con le modalità di cui all’art. 5 (l’addestramento è effettuato sotto la responsabilità della Compagnia di navigazione, dovrà assicurare che i periodi di tempo dedicati allo svolgimento dell’addestramento a bordo, non interferiscano con le normali attività operative della nave e assicurino il rispetto degli orari di lavoro e di riposo secondo la vigente normativa).

“L’addestramento deve essere documentato attraverso idonea procedura della Compagnia di navigazione”.

Gli **allegati** del Decreto titolano così:

A- Programma del corso di addestramento di base per le operazioni del carico delle navi cisterna;

B- Strutture, attrezzature e materiale didattico per lo svolgimento del corso di addestramento di base;

C- Composizione del corpo istruttori e direttore del corso.

Altri allegati specificano le modalità di valutazione delle prove dei corsi, i modelli di attestato di partecipazione ai corsi di addestramento, diversi a seconda che gli stessi siano stati sostenuti negli appositi Istituti o sulle navi.

* Convenzione internazionale sugli Standard di addestramento, Certificazione e Tenuta della guardia per i marittimi, 1978 e Codice sull'addestramento, certificazione e tenuta della guardia dei marittimi.

** Art. 2 del Decreto del 1 aprile.

Fonte *Quotidiano sicurezza.it*

Info: Corso addestramento carico navi cisterna gas liquefatti in GU Corso addestramento carico navi prodotti petroliferi e chimici

DOCUMENTAZIONE

ESPRIMETE UN PARERE EU- OSHA

L'Agenzia per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) sta conducendo un'indagine per ottenere un feedback sulle sue attività e sui risultati raggiunti. Ti preghiamo di aiutarci in questa attività compilando questo breve questionario, che ti richiederà non più di 15 minuti. Questa indagine viene effettuata dalla società di consulenza e ricerca olandese [Panteia](#) per conto di EU-OSHA. L'indagine può essere completata in inglese, francese, tedesco, italiano, spagnolo e polacco. Dicci quello che pensi di noi.

Fai clic qui per iniziare.

PRODOTTI CHIMICI: PUBBLICATO IL PIANO NAZIONALE DELLE ATTIVITÀ DI CONTROLLO

Sul sito del **Ministero della Salute** è stato pubblicato il **Piano nazionale delle attività di controllo sui prodotti chimici**, (anno 2016). Il Documento (in allegato) è stato predisposto con la collaborazione del **Gruppo Tecnico Interregionale REACH - CLP**, con il Centro Nazionale Sostanze Chimiche dell'**Istituto Superiore di Sanità** e la Rete dei laboratori di controllo in attuazione all'Accordo CSR N. 88/2015. **Entro il 30 giugno 2017** il Ministero della Salute, con la collaborazione delle Regioni e dell'ISS - CSC redigerà e diffonderà il report nazionale delle attività di controllo sulla applicazione dei Regolamenti REACH e CLP. Al paragrafo 4 vengono poi forniti alcuni indirizzi metodologici per la conduzione delle attività di controllo. **Per maggiori informazioni consulta il sito** www.salute.gov.it

Fonte *Insic*

Piano nazionale delle attività di controllo sui prodotti chimici, anno 2016



PianoNazionaleSostChimiche.

CAMPAGNA 2016-2017: AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI AD OGNI ETÀ

Conto alla rovescia per l'inizio della nuova campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017": condizioni di lavoro sane e sicure nel corso dell'intera vita lavorativa sono benefiche per i lavoratori, le aziende e la società nel suo complesso.

La campagna "**Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017**" persegue quattro obiettivi principali:

1. Promuovere il lavoro sostenibile e l'invecchiamento in buona salute fin dall'inizio della vita lavorativa;
2. Prevenire i problemi di salute nel corso dell'intera vita lavorativa;
3. Offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori modalità per gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contesto di una forza lavoro che invecchia;
4. incoraggiare lo scambio d'informazioni e buone prassi.

Le motivazioni

Perché questa campagna è così importante?

La **forza lavoro europea sta invecchiando**. L'età pensionabile sta crescendo e le vite lavorative

probabilmente si allungheranno. Il lavoro è positivo per la salute fisica e mentale, e una buona gestione della sicurezza e salute sul lavoro incrementa la produttività e l'efficienza. Il cambiamento demografico può causare problemi, ma garantire una vita professionale sostenibile aiuta a far fronte a queste sfide.

Eventi della campagna

Lancio della campagna: aprile 2016

Settimane europee per la salute e la sicurezza sul lavoro: ottobre 2016 e 2017

Presentazione dei premi per le buone prassi nell'ambito della campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri": aprile 2017

Vertice sugli ambienti di lavoro sani, novembre 2017

Contestualmente alla campagna sono previsti anche molti eventi di minore importanza.

Chi può partecipare? Come partecipare?

Oltre che a organizzazioni di tutte le dimensioni in tutti i settori, comprese piccole e medie imprese, la campagna è aperta ai singoli, che possono essere:

- Dirigenti, supervisori e lavoratori;
- Sindacalisti e incaricati attivi nel campo della sicurezza e della salute;
- Professionisti del settore della SSL e delle risorse umane;
- Associazioni di categoria;
- Formatori e istruttori.

L'EU-OSHA invita a:

- Far circolare i materiali della campagna;
- Organizzare attività ed eventi;
- Utilizzare gli strumenti di gestione dell'età;
- Partecipare ai premi europei per le **buone prassi** nell'ambito della campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri";
- Partecipare alle settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2016 e 2017;
- Diventare un partner ufficiale o nazionale della campagna;
- Seguire la campagna su Facebook, Twitter, LinkedIn e altri social media.

Sussidi pratici

Dal momento del lancio ufficiale nell'aprile 2016, molte risorse saranno disponibili sul sito web della campagna dedicato, www.healthy-workplaces.eu, quali:

- Relazioni e studi di casi sulla gestione della SSL nel contesto di una **forza lavoro che invecchia**;
- Una guida elettronica pratica sulla gestione della SSL nel contesto di una forza lavoro che invecchia;
- Presentazioni PowerPoint, manifesti e altro materiale della campagna;
- Informazioni sui premi europei per le buone prassi nell'ambito della campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri";
- Innografiche;
- Video animati.

Fonte: EU-Osha

ALMENO UN RISCHIO PSICOSOCIALE IN OGNI AZIENDA!

La relazione presenta una panoramica dei risultati della seconda indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2), analizzando la sicurezza e salute sul lavoro (SSL) e, più in particolare, i rischi psicosociali e il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della SSL. Le risposte dell'indagine, consultabili attraverso un **cruscotto interattivo**, si possono disaggregare per dimensioni delle imprese, settore di attività e paese.

I risultati dell'indagine saranno sottoposti ad analisi approfondite e nei prossimi anni saranno pubblicate ulteriori relazioni.

Fonte: Eu-Osha

Leggi il comunicato stampa
in 25 lingue)

Leggi la relazione sull'indagine ESENER-2

Leggi la sintesi della relazione sull'indagine ESENER-2 (disponibile

VIDEO SUGLI STRUMENTI OIRA NEL SETTORE DEGLI SPETTACOLI DAL VIVO

Le parti sociali dell'UE del settore degli spettacoli dal vivo hanno realizzato un video sui loro strumenti di valutazione interattiva dei rischi online (OiRA). Questi strumenti sono stati sviluppati per valutare i rischi per la salute e la sicurezza nei locali pubblici e presso le imprese di produzione, soprattutto se di piccole dimensioni.

Gli ambienti di lavoro nel settore degli spettacoli dal vivo sono caratterizzati da una molteplicità di rischi per la salute e la sicurezza, che derivano da un'ampia gamma di fattori e attività tra cui le esibizioni pubbliche, le sostanze chimiche usate per gli effetti speciali, la presenza di spettatori e fattori ambientali quali l'illuminazione e la temperatura. La disponibilità di strategie specifiche di valutazione dei rischi costituisce pertanto un elemento fondamentale per la prevenzione di infortuni e malattie tra i lavoratori di questo settore. Gli strumenti OiRA sono stati ideati per aiutare le piccole imprese a gestire meglio tali criticità.

[Guarda i video sugli strumenti OiRA](#), sottotitolati in [spagnolo](#) e [greco](#)

[Accedi agli strumenti OiRA](#)

[Informazioni complete sull'OiRA](#)

VADEMECUM UE SUGLI APPALTI PUBBLICI

Una Guida per coloro che gestiscono **appalti di progetti** finanziati dalla **UE**, con consigli pratici su tutte le diverse fasi (preparazione, pubblicazione, presentazione e valutazione delle offerte, aggiudicazione, esecuzione): è stata predisposta dalla Commissione di Bruxelles, con l'obiettivo di offrire un orientamento che consenta di «*evitare gli errori frequenti e adottare le migliori pratiche per l'esecuzione delle procedure d'appalto*».

La Guida non fornisce un'interpretazione giuridica delle direttive UE ma costituisce un utile strumento per «gestire al meglio ogni situazione» grazie a:

«*Una serie di buone pratiche, esempi concreti, spiegazioni su temi specifici, studi di casi e modelli*», con punti di allerta e **link** a testi legislativi e altri documenti utili. La Commissione sottolinea che gli appalti pubblici rappresentano il 19% del PIL UE, e veicolano circa il 48% degli investimenti comunitari.

Il **vademecum UE** si divide in due parti, la prima dedicata agli **Orientamenti**, in cui vengono presentate tutte le sei fasi della procedura dell'appalto pubblico, dalla pianificazione all'esecuzione, e la seconda rappresentata da uno **Strumentario**, con documenti di riferimento che affrontano argomenti specifici in modo più approfondito, illustrano esempi di buone prassi. Riguardano gli appalti finanziati con fondi europei per l'approvvigionamento di lavori, forniture e servizi, come stabilito dalla *Direttiva 2004/18/CE*, che è consultabile (insieme ad altri materiali legislativi e di prassi), sul sito dell'Unione Europea.

In base alle definizioni UE, gli **appalti pubblici di lavori** hanno per oggetto l'esecuzione o la progettazione e l'esecuzione di lavori relativi a una delle attività elencate nella direttiva sopra citata. Gli appalti pubblici di **forniture** hanno per oggetto l'acquisto, la locazione finanziaria, la locazione o l'acquisto a riscatto, di prodotti (esempio veicoli, o pc). Gli appalti di **servizi** riguardano servizi, come ad esempio consulenza o formazione, anch'essi elencati nella Direttiva.

Ecco le **sei fasi** in cui si divide l'appalto pubblico, su ognuna delle quali la Guida fornisce definizioni, informazioni, criteri a cui ispirarsi, consigli pratici su procedure, tempistiche, valutazioni, risorse umane, organizzazione, documentazione, indicazioni su vantaggi e svantaggi. Ci sono anche specchietti e tabelle in cui sono evidenziati gli errori più comuni, e i metodi per evitarli:

- Preparazione e pianificazione;
- Pubblicazione;
- Presentazione delle offerte e selezione degli offerenti;
- Valutazione delle offerte;
- Aggiudicazione dell'appalto;
- Esecuzione del contratto di appalto.

La parte relativa agli **orientamenti** contiene consigli pratici su preparazione di un business case, pianificazione di rischi ed emergenze, gateway review (meccanismo di verifica delle procedure

in fasi critiche), preselezione dei candidati, definizione dei criteri di selezione e fase di selezione, strutturazione dei criteri di aggiudicazione e della relativa fase, redazione del capitolato d'oneri, modifica degli appalti, lista di controllo della conformità, link utili. Anche qui, ci sono casi concreti buone e cattive pratiche, e in generale un'impostazione pragmatica per offrire uno strumento immediatamente operativo.

Fonte: PMI e *Guida della Commissione UE*

ISPEZIONI: L'ELENCO MINIMO DEI DOCUMENTI RICHIESTI ALLE AZIENDE

Un documento riporta l'elenco minimo dei documenti richiesti abitualmente all'azienda in caso di ispezione e che è opportuno siano tenuti a disposizione nell'unità locale.

ULSS 9 Treviso, "Elenco", documento elaborato dal Dipartimento di Prevenzione U.O.C. SPISAL - Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza in Ambienti di Lavoro, Ver1 del 28/11/2013.

Fonte: *SPISAL Ulss 9*

783 mila GLI INCIDENTI DOMESTICI

Sono 783 mila le persone - l'11,3‰ della popolazione - hanno dichiarato di essere rimasti coinvolti in un incidente domestico nei tre mesi precedenti l'intervista (anno 2014).

Donne, anziani e bambini sono le categorie maggiormente a rischio: hanno subito un incidente negli ultimi tre mesi 15 donne ogni mille (contro 7 ogni mille uomini), 27 ultra settantaquattrenni e 9 bambini fino a 5 anni ogni mille.

Tra le donne, le casalinghe sono una categoria particolarmente a rischio, ogni trimestre 149mila sono coinvolte in un incidente domestico.

Più di una persona su due (54,8%) è vittima di una caduta, il 20,2% si è invece ferito mentre sono di poco superiori al 13% i casi di urto o schiacciamento e di ustione; residuali gli incidenti causati da altro tipo di dinamica.

Le cadute e le ustioni riguardano soprattutto le donne: 58,9% rispetto a 45,4% degli uomini per le cadute e 16,3% contro 6,4% per le ustioni. Il contrario accade nei casi di incidenti domestici che provocano ferite: 27,6% per gli uomini contro 16,9% per le donne.

Nel 76,9% dei casi le cadute vedono coinvolte persone over64 (81% se donne ultra settantacinquenni). I casi di urto o schiacciamento sono più frequenti tra i bambini e i ragazzi tra i 6 e i 17 anni (25,3% tra 6 e 13 anni e 35,1% tra 14 e 17 anni), mentre le vittime di ustione sono più spesso donne delle classi di età centrali (21,2%).

Fonte *ISTAT*

AVVISO DI MODIFICA DEL BANDO PER IL FINANZIAMENTO DI PROGETTI FORMATIVI SPECIFICAMENTE DEDICATI ALLE PICCOLE, MEDIE E MICRO IMPRESE

Avviso di modifica del Bando per il finanziamento di progetti formativi specificatamente dedicati alle piccole, medie e micro imprese ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. b) del d.lgs. 81/2008, pubblicato sulla G.U. n. 14 del 19 gennaio 2016, e di proroga del termine di scadenza. Si comunica che con determinazione del Direttore Centrale Prevenzione n. 16 dell'11 aprile 2016, sono state approvate alcune modifiche al Bando in oggetto ed è stata autorizzata la proroga del termine di presentazione delle domande di partecipazione al Bando alle ore 13.00 del 10 giugno 2016.

L'avviso di modifica e di proroga sarà pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Parte Prima, Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2016 e su tre quotidiani a diffusione nazionale.

L'avviso, unitamente al Bando integrale con le modifiche apportate, sarà pubblicato altresì nel sito dell'Istituto.

INAIL: pubblicati opuscoli su Trabattelli, Scale portatili, Sistemi di protezione individuale dalle cadute, Sistemi di protezione degli scavi a cielo aperto.

INAIL: pubblicati opuscoli su Ponteggi fissi, Reti di sicurezza, Ancoraggi e Parapetti provvisori.

INAIL: realizzate quattro pubblicazioni relative alle centrali di betonaggio e alle autobetoniere.

RAMPI (CIV): “L’INAIL ESEMPIO DI BUONA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA”

Presentato a Roma, presso il Parlamentino di via IV Novembre, il Rapporto di metà consiliatura del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell’Istituto. Per il presidente il bilancio è largamente positivo, ma restano margini di miglioramento

“L’Inail è un esempio di buona amministrazione pubblica con i conti in regola, che negli ultimi cinque anni ha saputo cambiare pelle in modo significativo, per rispondere in maniera adeguata alle necessità di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e che ha ancora margini di miglioramento”.

Lo ha detto il presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell’Istituto, Francesco Rampi, presentando questa mattina a Roma, presso il Parlamentino di via IV Novembre, il rapporto di metà consiliatura del Civ.

“Un tutore globale che sostiene l’innovazione delle imprese”. Aprendo i lavori della [giornata di riflessione e confronto](#) con numerosi rappresentanti di istituzioni e parti sociali, Rampi ha sottolineato come da parte di molti l’Inail “sia ancora percepito solo come un servizio pubblico che liquida il ristoro del danno subito ed eventualmente una rendita, per compensare la riduzione della capacità dell’infortunato di produrre reddito”, ma “le modifiche apportate dalla riforma dell’assicurazione del 2000 e dal Testo unico del 2008 e le incorporazioni del 2010 di Ispesl e Ipsema, con le nuove funzioni conseguenti, hanno strutturalmente cambiato priorità, compiti e finalità dell’Istituto”.

“Oggi la priorità è la prevenzione”. I mutamenti delle priorità, ha spiegato il presidente del Civ, hanno messo al primo posto la prevenzione, che è uno degli “strumenti utili a realizzare maggiore sicurezza e a contenere la numerosità e la gravità degli infortuni”, e hanno avuto “riflessi sulla struttura organizzativa, sulla strategia complessiva e sulle scelte di bilancio, che hanno subito una profonda rimodulazione. Questa esigenza è stata alla base della riorganizzazione che ha trovato definizione con il nuovo modello organizzativo”.

“Un tutore globale a sostegno dell’innovazione”. Tra le nuove missioni dell’Istituto, ha aggiunto Rampi, “c’è quella relevantissima di tutore globale che sostiene l’innovazione organizzativa e tecnologica dei processi produttivi delle imprese, orientandola a prevenire i rischi per i lavoratori”. Il “nuovo Inail”, inoltre, “è anche ricerca di soluzioni prevenzionali innovative relative agli aspetti tecnologici, sanitari, relazionali e di riabilitazione dei lavoratori infortunati o tecnopatici, per ridurre i postumi o per fornire protesi o ausili in grado di aumentare l’autonomia personale e il benessere psicofisico della persona”.

Con l’accordo Stato-Regioni prestazioni integrative per gli assistiti. L’Istituto si è fatto promotore, in particolare, dell’accordo quadro Stato-Regioni per realizzare l’obiettivo di garantire ai propri assistiti i Livelli integrativi di assistenza (Lia), a integrazione dei Livelli essenziali di assistenza (Lea) erogati dai sistemi sanitari, e già oggi in 16 regioni, sia pur con tempi e modalità diverse, infortunati e tecnopatici possono ricevere da oltre 350 ambulatori una o più delle 21 prestazioni riabilitative non erogate con oneri a carico del Servizio sanitario nazionale. “Il percorso attuativo di recepimento dell’Accordo quadro a livello regionale – ha commentato il presidente del Civ a questo proposito – ha incontrato però resistenze, talvolta ideologiche, talvolta dovute ai limiti conseguenti alla mancata erogazione in tempi rapidi dei Lea”.

“Sono azioni di elevato valore sociale”. “Questa innovazione non è ancora sufficientemente percepibile in termini economici, in quanto la parte più rilevante delle intese tra l’Inail ed i sistemi sanitari è in fase di avvio”, ha spiegato Rampi. Qualità e tempestività delle prestazioni riabilitative sono però destinate a produrre una molteplicità di effetti: “Agevolano il ripristino del benessere psicofisico della persona, riducono il tempo di assenza dal lavoro e i danni permanenti dell’infortunio. L’obiettivo di queste azioni, di elevato valore sociale, è quello di evitare la marginalizzazione degli infortunati, in particolare quelli con postumi medi o rilevanti, scongiurando l’interruzione del loro rapporto di lavoro. Per questo il nostro percorso si è completato concentrandosi sulle modalità che permettono il mantenimento al lavoro o il reinserimento nei casi più gravi”.

Tutelato un terzo della popolazione. Sintetizzando lo stato di salute dell’Istituto “tirando due righe di conto”, il presidente del Civ ha ricordato che l’Inail investe per la ricerca prevenzionale più di 130 milioni di euro l’anno e assicura quasi 3,3 milioni di aziende

industriali, del terziario e dell'agricoltura oltre che artigiani di tutti i settori merceologici, tutelando complessivamente 21,4 milioni di persone, pari a circa un terzo dei cittadini italiani. "L'Istituto gemello dell'Inail in Germania assicura il 97,6% della popolazione", ha sottolineato Rampi a questo proposito, mentre "l'impianto concettuale che presiede l'organizzazione dell'Inail è fissato da norme di 51 anni fa", che lasciano "privi di tutela importanti soggetti quali le partite Iva o gli studenti".

"Pochi margini per valorizzare le risorse umane". Le innovative forme di governance sperimentate dall'Istituto per adeguarsi ai mutamenti del mercato del lavoro devono perciò fare i conti con i vincoli che regolano e "ingessano" il funzionamento di un ente pubblico. Per il presidente del Civ uno dei problemi più vistosi "è individuabile nella mancanza di margini di azione per valorizzare le risorse umane che, oltre a ridursi del 14% nel quinquennio 2010-2015, sono state escluse per i vincoli normativi da processi formativi e da incentivi motivazionali e premiali della professionalità". Quella dell'Inail, ha ribadito Rampi, "è una buona amministrazione pubblica con i conti in regola, che però potrebbe fare ancora meglio se fosse liberata da limitazioni e vincoli arcaici".

Fonte INAIL

[Rapporto di metà consiliatura del Civ](#)

Interventi del presidente dell'Istituto, Massimo De Felice, del direttore generale, Giuseppe Lucibello, in occasione della presentazione del Rapporto di metà consiliatura del Civ.

De Felice: "Un Istituto dai caratteri di unicità nel panorama europeo". Rimarcando come "il profilo dell'Inail abbia caratteri di unicità nel panorama europeo", il presidente dell'Istituto, Massimo De Felice, ha sottolineato come sia "molto importante l'esistenza di un ente che faccia contemporaneamente assicurazione, ricerca, prevenzione, riabilitazione e reinserimento lavorativo: un insieme di attività che, se ben coordinate, possono realmente definire un reticolo virtuoso dal quale è possibile ottenere tanto in termini di efficacia d'azione". In tale contesto, ha sostenuto De Felice, "se è vero che la strategia, senza mezzi tecnici, è vuota fantasia, l'Inail ha invece a disposizione tre leve relevantissime alle quali potere fare riferimento per dare forza alla propria azione innovativa".

Le grandi partnership in campo protesico e riabilitativo. La prima di queste risorse, secondo il presidente dell'Inail, "è la rete dell'alta tecnologia in campo protesico e riabilitativo, dove l'Istituto sta procedendo portando avanti pochi, ma grandi progetti, condotti secondo lo stile della migliore ricerca internazionale, insieme a centri di eccellenza indiscussi come l'IIT di Genova, il Campus biomedico di Roma e la Scuola superiore Sant'Anna di Pisa". L'Inail coordina questo network col Centro Protesi di Vigorso di Budrio e il suo approccio alla ricerca – lo stesso inaugurato già negli anni Sessanta dal suo fondatore, Johannes Schmidl – connotato dai più alti standard di progettazione, ricerca e controllo dei risultati. "Alcuni di questi obiettivi sono stati già conseguiti e realizzati in forma di prototipo – ha aggiunto De Felice – Il regolamento brevetti approvato il 21 gennaio dello scorso anno potrà garantire la proprietà intellettuale di queste realizzazioni".

Una gestione coerente e innovativa dei protocolli di ricerca. La "seconda leva" ricordata da De Felice riguarda i protocolli della ricerca. "Inail ha incorporato l'IspeSl, ma siamo andati assai oltre – ha detto – E' stato necessario incorporare con coerenza anche la sua ricerca nelle strutture produttive dell'Istituto. La gestione di questi programmi è stata negli anni profondamente innovata: riducendo drasticamente la polverizzazione dei progetti, sollecitando la pertinenza ai temi istituzionali, importando il principio della responsabilità sui piani di ricerca e prescrivendo dei criteri di progettazione e di controllo nel tempo dei risultati".

"Una profonda riorganizzazione del modello organizzativo". Innovare i contenuti, tuttavia, può non essere sufficiente – ha valutato De Felice – se i processi non sono efficienti. "Per questo la terza leva strategica è consistita nell'adozione del nuovo modello organizzativo dove sono stati predisposti tre nuovi presidi che potranno conferire una significativa innovazione di contenuti e di processi". "Il primo presidio riguarda la predisposizione di una specifica direzione per l'Organizzazione digitale, voluta per riprogettare con consapevolezza informativa i processi organizzativi, amministrativi, le basi di conoscenza, le architetture di dati e le procedure di elaborazione – ha detto – Il secondo, invece, riguarda l'altra nuova

direzione centrale della Pianificazione e comunicazione, uno strumento prezioso per ben definire e realizzare le strategie nella logica della risoluzione dei problemi, gestendo finalmente la compatibilità tra fini, mezzi e tempi di realizzazione”. “Il terzo ufficio è quello Audit – ha concluso il presidente dell’Inail – che è stato posto in staff alla presidenza secondo i migliori schemi di governance europei sulle istituzioni vigilate e che può esercitare un vero controllo innovativo, progettare e tenere sotto controlli tutti i piani di cambiamento”.

Lucibello: “Un percorso di stile, discrezione e sobrietà”. Anche il direttore generale, Giuseppe Lucibello, ha voluto ripercorrere sinteticamente alcune delle principali tappe conseguite dall’Inail nel percorso di sviluppo di questi anni. “Un percorso che è stato anche ‘di stile’, discrezione e sobrietà – ha valutato – I vertici e il management dall’Istituto hanno, infatti, sempre saputo confrontarsi e colloquiare in modo utile e costruttivo, pur nel rispetto di una dialettica viva e articolata, ma sempre in grado di arrivare alla definizione di un utile momento di sintesi complessiva”.

“Avanzate ai governi proposte tecniche rigorose e sostenibili”. Inail, come ente assicuratore, ha già cambiato pelle nel 2010 con la realizzazione del Polo salute e sicurezza – ha valutato Lucibello – che ha visto l’incorporazione di Ispesl e Ipsema. “Sulla base di questo risultato da allora sono stati intrapresi percorsi nuovi a favore delle imprese e dei lavoratori, tenendo sempre presente la necessità dell’Istituto di offrire proposte non solo efficaci, ma anche equilibrate”. Lucibello ha ricordato gli interventi di risparmio richiesti dal governo, a partire dall’abbassamento del cuneo fiscale. “Richieste alle quali abbiamo saputo fare fronte attraverso proposte tecniche che sono state capaci di compendiare, in modo virtuoso, da una parte le esigenze della finanza pubblica e, dall’altra, la rigorosa sostenibilità, economica e patrimoniale, grazie a un dialogo sempre rispettoso e autentico tra tutte le parti in causa”.

“Il Polo della salute e sicurezza un cantiere in fase di ultimazione”. Lucibello ha citato solo alcuni dei risultati raggiunti, pur in uno scenario macroeconomico che ha imposto alla pubblica amministrazioni non pochi sforzi: dalle misure sulle rendite fino ai recenti interventi in materia di indennizzo del danno biologico. “A tutto questo si è affiancato un percorso che ha visto il legislatore riconoscerci sempre nuove competenze sul fronte della mission istituzionale – ha aggiunto il direttore generale – permettendoci adesso di sviluppare nuovi e straordinari ambiti di attività come, per esempio, l’esclusiva competenza in materia di riabilitazione e reinserimento disposta nella Legge di Stabilità 2015”. Insomma: un grande cantiere dove i lavori procedono in modo spedito. “Ormai siamo oltre la metà del guado – ha valutato Lucibello – Oggi l’Inail è il Polo della salute e sicurezza, un polo in fase di ultimazione, ma dove i passi rimasti sono sempre più agevoli”.

“Un nuovo sviluppo sul fronte finanziario e negli investimenti immobiliari”. Infine, Lucibello – dopo avere ricordato il recente accordo sottoscritto con l’IIT di Genova per la promozione di iniziative congiunte per la ricerca e la cooperazione scientifica a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori – ha concluso rimarcando come l’Inail sia finalmente ritornato a qualificarsi come un soggetto di grande autorevolezza anche sul fronte degli investimenti finanziari e immobiliari. “Il recente aumento della quota di partecipazione a Banca d’Italia, di cui l’Istituto detiene ora il 2,7% del capitale sociale, e i quattro immobili di pregio rilevati da Eur SpA sono alcuni dei più significativi esempi di una strategia sempre improntata alla rigorosa sostenibilità e di un ente che prosegue il suo percorso di crescita con fermezza e rigore istituzionale”.

INAIL, DUE NUOVE FUNZIONALITÀ PER LO SPORTELLO VIRTUALE LAVORATORI

Inail comunica che dal **12 aprile saranno attive due nuove funzionalità:** verifica esito pratiche e visualizzazione e stampa provvedimenti utente.

Fonte *Quotidiano sicurezza.it*

Info: Inail nuove funzioni sportello lavoratori

VELOCIPEDE E INFORTUNI IN ITINERE: LINEA GUIDA INAIL

Con la **Circolare n.14 del 25 marzo 2016** sono state dettate le **Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere in caso di utilizzo del velocipede.**

La circolare riassume brevemente **la disciplina giuridica dell'infortunio** in itinere che resta integralmente confermata, sia in termini generali, sia con specifico riferimento alle ipotesi in

cui un evento infortunistico capiti trovandosi a bordo del velocipede, con l'eccezione introdotta dalla L. n.221/2015.

INAIL: MEDICO COMPETENTE – COMUNICAZIONE DEI DATI SANITARI E DI RISCHIO DEI LAVORATORI SOTTOPOSTI A SORVEGLIANZA SANITARIA

Entro il **31 marzo 2016** i medici competenti devono **trasmettere**, all'Inail, i **dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria**.

Tale comunicazione deve avvenire **esclusivamente per via telematica**, utilizzando la relativa procedura.

La **norma**:

Il medico competente ha l'obbligo di trasmettere i dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria (in base all'articolo 40 del D.lgs. n.81/2008), entro il primo trimestre di ogni anno successivo a quello di riferimento, esclusivamente in via telematica.

Fonte DTL Modena

INAIL: MODIFICA DEL TASSO DI INTERESSE DI RATEAZIONE E/O DILAZIONE E PER LE SANZIONI CIVILI

L'Inail, con la [circolare n. 8 del 16 marzo 2016](#), comunica che, per effetto della decisione presa dalla Banca centrale europea che ha fissato allo 0,00% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex TUR), a decorrere **dal 16 marzo 2016**, il tasso di interesse per le rateazioni di cui alla legge 389/1989 e quello per la determinazione delle sanzioni civili sono variati come segue:

6,00% per l'interesse dovuto per rateazioni e dilazioni di pagamento per premi e accessori;

5,50% per la misura delle sanzioni civili.

Il **riepilogo dei tassi dal 2000**: [Allegato 1 della circolare n. 8 del 16 marzo 2016](#)

QUADERNI PER IMMAGINI, INAIL PRESENTERÀ NUOVA COLLANA SICUREZZA IN CANTIERE

Quaderni per immagini. Giovedì 31 marzo in un convegno che si terrà a Roma presso l'Accademia di Romania, Inail presenterà otto nuovi opuscoli riguardanti la sicurezza sul lavoro nei cantieri.

Info: convegno presentazione Quaderni per immagini

MANUALE INAIL SU RISCHIO CHIMICO

Nuovo manuale sul Rischio chimico realizzato dall'Inail. Anche se l'indirizzo è per i laboratori chimici, si possono trovare al suo interno importanti informazioni e documentazioni legate al rischio chimico più in generale.

Circolare n.13 del 24 marzo 2016: **Attuazione dell'art.1, comma 292, legge 28 dicembre 2015, n. 208. Prestazioni agli eredi di malati di mesotelioma non professionale.**

Circolare n. 11 del 22 marzo 2016: **Comitato amministratore del Fondo per le vittime dell'amianto. Ricostituzione.**

Circolare n. 10 del 21 marzo 2016: **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151. Articolo 21, commi 1, lettere b), c), d), e), f), 2 e 3. Modifiche agli articoli 53, 54, 56, 139, 238, 251 d.p.r. 1124/1965.**

Circolare n. 9 del 17 marzo 2016: **Prestazioni sanitarie necessarie al recupero/miglioramento dello stato psico-fisico degli infortunati e dei tecnopatici. Ampliamento delle specialità farmaceutiche rimborsabili.**

INAIL INVESTE 665 MILIONI PER LA SICUREZZA DELLE SCUOLE ATTRAVERSO UN PROGETTO LANCIATO DALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Grazie al progetto della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dell'INAIL, contenuto nel DPCM registrato dalla Corte dei Conti, saranno investiti da parte dell'Istituto, oltre 665 milioni per la messa in sicurezza delle scuole e la costruzione di nuovi istituti.

Le risorse sono destinate agli interventi di completamento di nuovi edifici i cui lavori siano già in corso, ma anche progetti immediatamente cantierabili di nuove costruzioni o la messa a norma di edifici esistenti e saranno realizzati secondo la più moderna normativa per la sicurezza e criteri progettuali di alta qualità estetica e funzionale.

Come segnalato dallo stesso Istituto, le operazioni di edilizia scolastica saranno 105 sulle 201 domande presentate e riguarderanno 83 amministrazioni tra comuni, province e la Città metropolitana di Roma.

PREMIO SPECIALE AI PARTECIPANTI AI CORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il DM 12 febbraio 2016 ha approvato la determinazione n. 460 dell'11 dicembre 2015 adottata dal Presidente dell'Inail che stabilisce in via sperimentale, per gli anni 2016-2017, il premio speciale unitario annuale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli allievi dei corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale dovuto dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale. L'importo del premio speciale è di €58,00. Come indicato dalla **delibera dell'Inail**:

1. L'importo del premio non tiene conto dei maggiori rischi lavorativi legati all'attività formativa svolta negli ambienti di lavoro*;
2. Il premio speciale unitario è fissato con riferimento alla retribuzione convenzionale giornaliera pari al minimale di rendita vigente alla data di inizio dell'anno formativo ed è aggiornato automaticamente in relazione alle eventuali variazioni apportate annualmente all'importo giornaliero del predetto minimale;
3. Il premio è dovuto per ciascun allievo;
4. Il premio non è frazionabile;
5. Il premio garantisce la copertura assicurativa per l'intero anno formativo che convenzionalmente inizia il primo settembre di ogni anno e termina il 31 agosto dell'anno successivo.

Nel punto 4 della delibera Inail sono incluse le **modalità operative** relative al premio. In particolare "le Istituzioni formative e gli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni, per attivare la copertura assicurativa annuale contro gli infortuni sul lavoro e le malattie, comunicano all'Inail esclusivamente in via telematica, l'avvio dei corsi per ciascuna sede formativa, entro la data di inizio del rimo dei corsi previsti nell'anno".

Il DM del 12 febbraio prevede la possibilità che il premio speciale unitario di €58,00 venga rideterminato con decreto interministeriale su proposta dell'Inail, per ciascuna annualità, "in relazione agli eventuali maggiori oneri, accertati in sede di monitoraggio da parte dell'Inail, inerenti l'attività formativa negli ambienti di lavoro che non trovano copertura nel limite massimo di spesa annuale di 5 milioni di euro, posti a carico del bilancio dello Stato, al fine di assicurare il rispetto di detto limite di spesa".

* Il cui onere è posto a carico del bilancio dello Stato.

Info: DM Ministero del Lavoro 12 febbraio 2016 pubblicità legale 29 marzo 2016 circolare -
Fonte Quotidiano sicurezza.it

DEFIBRILLATORE E RIDUZIONE PREMIO INAIL

Il defibrillatore semiautomatico (DAE) è un apparecchio che riconosce la fibrillazione ventricolare e riesce a interromperla con uno shock elettrico.

Lo strumento può essere utilizzato anche da personale non sanitario, che abbia frequentato un corso di formazione BLS (Basic Life Support Defibrillation).

Non c'è obbligo per le aziende a mettere a disposizione il DAE e organizzare i corsi BLS (anche se sarebbe meglio!) ma se adottano ugualmente queste misure di tutela, sono premiate dall'INAIL con un punteggio di 40 punti nella richiesta di riduzione del premio (Mod. OT24). Per l'ottenimento della riduzione del premio dovrà essere presentata dall'Azienda un'autocertificazione che attesti la non obbligatorietà di adozione del defibrillatore, oltre alla documentazione di acquisto del DAE, elenco addetti all'uso del DAE con formazione ed eventuale aggiornamento riferiti all'anno solare precedente, oltre alla procedura di controllo dell'efficienza e delle tecniche di intervento per l'uso del defibrillatore.

SCAVI, SCALE, ANCORAGGI, TRABATTELLI, PONTEGGI, INAIL QUADERNI PER IMMAGINI

Pubblicata da Inail una nuova serie di opuscoli dedicati alla sicurezza in cantiere, una serie completamente illustrata che ha nell'immagine stessa il suo strumento principale.

Otto titoli, che puntano a informare sulle basi della prevenzione, su accorgimenti e modalità quotidiani utili alla sicurezza dei lavoratori. Gli opuscoli come già accennato sono focalizzati sulle illustrazioni, che mostrano situazioni, pose, scene di lavoro e che sono completate da didascalie e istruzioni. Sia le didascalie che tutti i testi introduttivi di ognuno degli otto opuscoli sono **pubblicati in italiano e in inglese, francese, rumeno, albanese**.

“La comunicazione nei cantieri esige un’efficacia estremamente rigorosa che consenta l’acquisizione rapida degli elementi di base indispensabili alla sicurezza del singolo lavoratore e a quella degli altri, soprattutto se stranieri. Per queste ragioni e per il superamento delle barriere linguistiche, problema che si aggiunge pericolosamente ai già molteplici rischi presenti in ogni cantiere edile, si è utilizzato uno strumento convenzionale, il libro, servendosi di una comunicazione non convenzionale, senza parole”.

Questi gli **otto titoli della collana**: Sistemi di protezione degli scavi a cielo aperto; Sistemi di protezione individuale dalle cadute; Scale portatili; Trabattelli; Parapetti provvisori; Ancoraggi; Reti di sicurezza; Ponteggi fissi.

Fonte *quotidiano sicuurezza.it*

sicurezza nei cantieri

COPERTURA ASSICURATIVA VOLONTARIATO

Con Circolare dell’11 aprile 2016, l’INAIL ha illustrato le indicazioni operative in merito alla copertura assicurativa dei soggetti coinvolti in attività di volontariato ai fini di utilità sociale.

Infatti, l’art. 1, commi 312-316 della Legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (*Legge di stabilità 2016*) ripropone, per gli anni 2016 e 2017, la **copertura assicurativa** dell’attività di **volontariato** ai fini di utilità sociale svolta in favore di Comuni o enti locali, con onere a carico di un apposito Fondo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, già disciplinata, in via sperimentale per gli anni 2014 e 2015.

Tale **Fondo** è destinato a reintegrare l’Istituto dei premi dovuti per i volontari, garantendo una copertura assicurativa nei limiti di uno stanziamento pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017.

I **soggetti assicuranti** sono i promotori dei progetti di volontariato che possono essere, oltre alle organizzazioni appartenenti al terzo settore, già previste nella precedente normativa, anche i Comuni e gli enti locali. In vero, l’art. 1, comma 315 della Legge del 28 dicembre 2015, n. 208, ha esteso anche ai Comuni e enti locali la possibilità di realizzare, in qualità di soggetti promotori, i progetti di utilità sociale. In tale quadro, sarà proprio il **comune** o l’**ente locale** ad attivare la copertura assicurativa del volontario, nel caso in cui, come **soggetto promotore**, promuova il progetto di utilità sociale anche con la collaborazione di organizzazioni del terzo settore.

La circolare precisa che la *Legge di stabilità 2016* ricomprende nella platea dei destinatari della copertura assicurativa per attività di volontariato i soggetti impegnati in **progetti di utilità sociale**, che beneficiano di una misura di sostegno al reddito, e anche:

- i detenuti e internati impegnati in attività volontarie e gratuite;
- gli stranieri richiedenti asilo in possesso del relativo permesso di soggiorno che consente di svolgere attività lavorativa, trascorsi sessanta giorni dalla presentazione della domanda, se il procedimento di esame della domanda non è concluso ed il ritardo non può essere attribuito al richiedente.

La circolare precisa, inoltre, le modalità di attivazione della copertura assicurativa. Infatti, una volta acquisita la disponibilità del soggetto e verificato il possesso dei **requisiti**, il soggetto promotore richiede all’Inail l’attivazione della copertura assicurativa a valere sulle risorse dell’apposito Fondo nazionale istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La richiesta di attivazione della copertura assicurativa deve essere inoltrata esclusivamente per **via telematica almeno 10 giorni prima** dell’inizio effettivo dell’attività da parte del volontario, secondo le modalità indicate nella circolare Inail del 27 marzo 2015, n. 45.

SENTENZE

DA OLYMPUSCASSAZIONE: RESPONSABILITÀ DEL DATORE IN CASO DI INFORTUNIO ED ALTA PROFESSIONALITÀ DEL DIPENDENTE

Con la sentenza n. **5233** del **16 marzo 2016**, La Corte di Cassazione ha affermato come la messa a disposizione, da parte del datore di lavoro, dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) e la successiva formazione sulla sicurezza, non esime quest'ultimo dalla responsabilità in caso di infortunio accorso al lavoratore, qualora non abbia vigilato sull'utilizzo effettivo, da parte dei dipendenti, degli stessi DPI messi a disposizione.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come l'alta professionalità del lavoratore e la semplicità delle operazioni che questi deve effettuare, e che hanno portato all'evento infortunistico, non esonera il datore di lavoro dalla vigilanza su tutte le attività svolte in azienda. In particolare, la sorveglianza del datore di lavoro (ovvero dei suoi dirigenti e preposti), per quanto non necessariamente continua e costante, con una presenza fisica del controllore accanto al lavoratore, deve sostanzialmente concretizzarsi in una efficace vigilanza generica, intesa ad assicurarsi, nei limiti dell'umana efficienza, che i lavoratori seguano le disposizioni di sicurezza impartite e utilizzino gli strumenti di protezione prescritti.

Fonte DTL Modena

SENTENZE CORTE DI CASSAZIONE

- [Corte di Cassazione - Penale Sezione III - Sentenza n. 50440 del 23 dicembre 2015 - Sulla nozione di "categoria omogenea dei requisiti di sicurezza dei luoghi di lavoro"](#).
- [Corte di Cassazione - Sentenza n. 42684 del 23 ottobre 2015 - Sulla responsabilità per il crollo di un manufatto privo dell'armatura di sostegno.](#)
- [Corte di Cassazione - Sentenza n. 4513 del 3 febbraio 2016 \(u.p. 16 dicembre 2015\) - La posizione di garanzia del datore di lavoro per la sicurezza di una macchina](#)
- [Cassazione Penale, Sez. 6, 22 marzo 2016, n. 12275 - Responsabilità per le false dichiarazioni rilasciate all' INPS su un fantomatico infortunio domestico invece che infortunio sul lavoro](#)
- [Cassazione Penale, Sez. 4, 22 marzo 2016, n. 12224 - Infortunio mortale durante i lavori di sostituzione di un telo serricolo. Mancanza di DPI e responsabilità di committente, datore di lavoro e RSPP.](#)
- [Cassazione Penale, Sez. 4, ud. 09 febbraio 2016 \(deposito marzo 2016\), n. 12683 - Caduta da una scala di legno a pioli. Lavori ad un'altezza superiore ai due metri in assenza di idonee protezioni.](#)

MALATTIA PROFESSIONALE E INCLUSIONE NELLA NOZIONE PENALISTICA DI INFORTUNIO SUL LAVORO

12 aprile 2016 fonte: Redazione Banca Dati Sicuromnia - <http://sicuromnia.epc.it>

Nella **sentenza n.40 del 5 gennaio 2016**, la Corte di Cassazione penale si è espressa in merito al concetto di "Malattia professionale" ed alla sua inclusione nella nozione penale di

"**Infortunio sul lavoro**" in un caso di declaratoria di prescrizione del reato di omicidio colposo e lesioni colpose per **esposizione all'amianto**.

INDAGINE SULLE CADUTE IN PIANO

Fonte *Sicurinfo*

Le cadute in piano vengono spesso sottovalutate, non solo da datori di lavoro e dirigenti ma, dagli stessi lavoratori, che frequentemente attribuiscono l'infortunio alla propria disattenzione. **Indagine sulle cadute in piano**

ASSISTENZA E CURE A DOMICILIO

Fonte *Sicurinfo*

Il personale che opera nell'assistenza e nelle cure a domicilio è esposto a livelli elevati di stress fisico e psichico. Lo spettro di attività svolte è molto ampio e va dalle cure personali e i trattamenti di cura (ad es. medicazioni di ferite) alla preparazione dei pasti, fino a mansioni di economia domestica, come il bucato o le pulizie. **Assistenza e cure a domicilio**

INGOMBRO DELLA PASSERELLA E RESPONSABILITÀ DEL CSE CASS. PEN. SEZ. IV N. 8374 DEL 01/03/16

In tema di infortuni sul lavoro, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori è titolare di una posizione di garanzia che si affianca a quella degli altri soggetti destinatari della normativa antinfortunistica, in quanto gli spettano compiti di "alta vigilanza".

Fonte *Sicurinfo*

Publicato il 05/04/2016 da *Sicurinfo*

INFORTUNIO IN CANTIERE DI TERZI E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

Nella sentenza della Cassazione n. 48269 del 4 dicembre 2015 la Corte ha sentenziato, in un caso di infortunio in cantiere, che la presenza di un soggetto passivo estraneo all'ambiente di lavoro, nel luogo e nel momento dell'infortunio, deve rivestire carattere di anormalità, atipicità ed eccezionalità per interrompere il nesso eziologico tra l'evento e la condotta del datore, che non ha adottato mezzi idonei per impedirne l'accesso

Il Fatto: Nel caso prospettato dalla sentenza n.48269/2015, una donna era deceduta, a seguito di disidratazione **all'interno di un cantiere**, che si trova vicino all'ospedale dove era ricoverata e dal quale si era allontanata. Il cantiere era **privo di recinzione adeguata** e, a causa di alcune buche, presumibilmente, la signora era caduta, provocandosi lesioni non mortali, ma non riuscendo ad alzarsi né a chiamare aiuto era poi deceduta.

Secondo la Cassazione: Il giudice di primo grado aveva pronunciato **sentenza di non luogo a procedere**, in favore dei responsabili del cantiere, per insussistenza del nesso causale fra la violazioni della norma antinfortunistica (art. 109 del D.lgs. n. 81/08, che impone una recinzione adeguata per impedire l'accesso al cantiere da parte di estranei) e il decesso.

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso proposto dal pubblico ministero, **con rinvio** per un nuovo esame, tenendo conto che il primo elemento causale (della morte) è pur sempre costituito dall'accesso della donna nel cantiere, zona che **avrebbe dovuto essere interdetta** agli estranei, mentre il cantiere non era adeguatamente recintato. Se poi risulterà che l'evento era concretamente prevedibile, gli imputati potranno evitare una condanna soltanto **se risulterà provato quanto enunciato nella massima** (si cfr anche la sentenza di Cass. pen. n. 23147/2012).

Fonte: *Redazione Banca Dati Sicuromnia*

PIRELLI: TRIBUNALE NOMINA PERITO IN PROCESSO AMIANTO, SI TORNA IN AULA IL 18 LUGLIO PV.

La quinta sezione penale del tribunale di Milano ha affidato la perizia nell'ambito del processo sulla morte e le lesioni di alcuni ex operai della Pirelli a causa dell'esposizione all'amianto - per la quale ha rinviato la sentenza - e ha aggiornato il procedimento al 18 luglio prossimo, quando la perizia sarà discussa in aula, dopo il deposito, in programma per i giorni precedenti. Il lavoro peritale inizierà il 13 aprile prossimo. Il 21 marzo scorso il giudice

Annamaria Gatto, al termine della discussione tra le parti, invece di emettere una sentenza nei confronti degli ex dirigenti della Pirelli, imputati in relazione a 28 casi di operai morti o che si sono ammalati di forme tumorali a causa dell'amianto, ha deciso di disporre una perizia per capire quali fossero i dirigenti responsabili delle divisioni Pirelli Cavi e Pirelli Accessori Industriali che, insieme a Pirelli Pneumatici, facevano parte del gruppo industriale e gestivano gli stabilimenti di Viale Sarca e Via Ripamonti a Milano, dove tra gli anni Settanta e Ottanta hanno lavorato gli operai che si sono ammalati di tumore. La perizia è stata affidata alla commercialista Alessandra Ungaro, mentre procura e parti civili hanno nominato come loro consulente Paolo Rivella. "E' un atto dovuto. E' necessario fare chiarezza sull'assetto di tutte le diverse società che hanno gestito gli stabilimenti", ha commentato Laura Mara, legale dell'associazione italiana esposti amianto, che è parte civile nel processo.

Fonte Il Sole 24 Ore Radiocor Plus

AMIANTO: FINCANTIERI RISARCIRÀ GLI EREDI DI DUE MORTI PER CARCINOMA POLMONARE

La morte per carcinoma polmonare può essere ricondotta, anche per operai fumatori, all'esposizione all'amianto, di moderata intensità, per un periodo di almeno 5-10 anni. E' il principio innovativo accolto in due sentenze con le quali il giudice del lavoro di Ancona, Andrea De Sabbata, ha condannato la Fincantieri a risarcire per complessivi 2,5 milioni di euro agli eredi di due ex operai del cantiere di Ancona, assistiti dagli avv. Rodolfo e Ludovico Berti. Le vittime sono un saldatore morto nel 2007 a 75 anni e un responsabile della sicurezza negli ambienti di lavoro, deceduto nel 2009 quando aveva 67 anni, entrambi forti fumatori. Ai familiari del primo è stato riconosciuto un risarcimento di 1,3 milioni di euro, mentre a quelli del secondo operaio, 1,2 milioni, per il quale l'esposizione all'amianto fu in qualche modo indiretta.

Il contatto con l'amianto per il saldatore risale al periodo compreso tra il 1962 e il 1987 quando era andato in pensione. Per l'altra vittima, in pensione dal 2001, l'esposizione è avvenuta tra il 1970 e il 1988, sempre in assenza di protezioni adeguate e di informazione.

Secondo Fincantieri, invece, già dai primi anni Settanta, l'amianto era sostituito dalla lana di roccia. Quanto alla fibra letale, l'azienda ha argomentato che l'utilizzo veniva imposto anche da una direttiva del Rina; che il principale utilizzatore dell'amianto era lo Stato e che, fino ad un certo momento, non si conosceva la pericolosità del materiale.

Fonte ANSA

QUESITI

NOMINA DEL RSPP E DELEGA FUNZIONI

29 marzo 2016 fonte: Redazione Banca Dati Sicuromnia - <http://sicuromnia.epc.it>

*Un nuovo quesito pervenuto alla rivista Ambiente&Sicurezza sul lavoro verte **sulla nomina da parte del datore di lavoro del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: equivale a delega delle funzioni e, di conseguenza, in caso di infortunio del lavoratore, il datore di lavoro è esente da responsabilità?***

Secondo l'Esperto: Dalla normativa di riferimento (art. 8, commi 3 e 10, del D.lgs. 626/1994, ora **art. 31, commi 2 e 5, del D.lgs. 81/2008**), emerge che i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione, essendo considerati dei **semplici "ausiliari"** del datore di lavoro, non possono venire chiamati a rispondere direttamente del loro operato, proprio perché difettano di un effettivo potere decisionale. Essi **sono soltanto dei "consulenti"** e i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda (ad esempio, in campo fiscale, tributario, giuslavoristico), vengono fatti propri dal vertice che li ha scelti sulla base di un **rapporto di affidamento** liberamente instaurato e che della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario.

In questa prospettiva, deriva che **la designazione** del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che il datore di lavoro è tenuto a fare, **non equivale a "delega di funzioni"** utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, che gli consentirebbe di "trasferire" ad altri - il delegato - la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori.

Tale posizione di garanzia, come è **ritenuto dalla giurisprudenza maggioritaria** (fra le tante Cass. Pen. sez. IV, 20 aprile 2011, n. 28779), compete al datore di lavoro, in quanto ex lege onerato dell'obbligo di prevenire la verifica di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa.

INTERPELLI

Interpelli: Ministero del Lavoro, Interpello n. 1/2016 - **Assenza del DURC nei cantieri temporanei o mobili;**

Interpelli: Ministero del Lavoro, Interpello n. 2/2016 - **Primo soccorso in ambito ferroviario;**

Interpelli: Ministero del Lavoro, Interpello n. 3/2016 - **Applicazione dell'art. 28, comma 3-bis, del D.lgs. 81/2008 ai POS;**

Interpelli: Ministero del Lavoro, Interpello n. 4/2016 - **Formazione specifica dei lavoratori;**

Interpelli: Ministero del Lavoro: pubblicate le risposte agli interpelli n. 10/2016 e n. 11/2016.

PER UN RSPP LA DATA DA CUI DECORRE L'OBBLIGO DI AGGIORNAMENTO E' QUELLA IN CUI SI È CONCLUSO L'ULTIMO MODULO DEL CORSO FORMATIVO DI BASE OPPURE DA QUANTO SI È ASSUNTO L'INCARICO?

Il quinquennio decorre dal momento in cui si è conseguita l'abilitazione al modulo B, indipendentemente dal tempo in cui si è esercitato il ruolo di RSPP.

SONO UN RSPP (MACROSETTORI B4 E B9), ENTRO L'ANNO DEVO CONSEGUIRE L'AGGIORNAMENTO DI 60 ORE PERÒ SONO IMPOSSIBILITATA A FREQUENTARE UN CORSO PERCHÈ STO LAVORANDO PRESSO UN CANTIERE DISLOCATO IN SPAGNA. POSSO FREQUENTARE UN CORSO ONLINE?

Per l'aggiornamento degli RSPP gli Accordi Stato Regioni prevedono la possibilità di utilizzare la modalità FAD.

NEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI DEVE ESSERE VALUTATO ANCHE IL RISCHIO TERREMOTO?

La valutazione deve riguardare tutti i rischi e quindi anche i rischi di instabilità delle strutture in caso di terremoto. Ovviamente una valutazione di questo genere può essere effettuata solo da un tecnico specializzato.

NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE CI SI DEVE RIVOLGERE OBBLIGATORIAMENTE AGLI ORGANISMI PARITETICI?

Ai sensi dell'art. 37 comma 12 del D.lgs. 81/08 la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (solo lavoratori e RLS) deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro. Le modalità di richiesta della collaborazione sono definite dagli Accordi Stato Regioni n. 221/CSR del 21/12/2012 e n. 153/CSR del 25/7/2012.

UN LAVORATORE DIPENDENTE, CON IL RUOLO DI CUSTODE, DEVE ESSERE FORMATO IN BASE AGLI ACCORDI STATO-REGIONI SULLA FORMAZIONE? LO STESSO SVOLGE MANSIONI DI PORTIERATO SENZA USO DI PC E PRESENZA NEI LUOGHI DI LAVORO DURANTE IL NORMALE SVOLGIMENTO DELLE LAVORAZIONI.

Sì, deve essere formato. Di norma il percorso formativo è quello previsto per il settore di attività dell'azienda, ma se siamo di fonte alla previsione definita dall'Accordo del 21-12-2012: «I lavoratori di aziende a prescindere dal settore di appartenenza, che non svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi individuati per il rischio basso», potrebbe fare il 4+4.

LA FIGURA DEL RLS È INCOMPATIBILE CON L'INCARICO DI ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO E ANTINCENDIO, OVVERO LA STESSA PERSONA PUÒ RICOPRIRE TUTTI GLI INCARICHI SUDETTI?

Non ci sono incompatibilità in questo senso.

QUALI SONO LE NORME SULLA SICUREZZA PER UN LOCALE INTERRATO?

Consigliamo di vedere la risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'[interpello n. 5/2015 del 23/06/2015](#) riguardante un quesito relativo all'art. 65 del D.lgs. n.81/2008 e smi sui locali interrati e seminterrati. L'interpello risponde ad un'istanza del Consiglio Nazionale degli Ingegneri sulla corretta interpretazione del citato articolo.

REQUISITI DEI COORDINATORI NEL SETTORE COSTRUZIONI

In merito all'Articolo 98 comma 1, lettera a) - Requisiti professionali del coordinatore per la progettazione, del coordinatore per l'esecuzione dei lavori - e più nello specifico nel punto in cui si parla di: "attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno un anno". L'anno di riferimento deve essere precedente o successivo al conseguimento dell'attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento finale relativo al corso in materia di sicurezza? Oppure valgono entrambe le possibilità?

Secondo il nostro Esperto, la norma non specifica una successione temporale tra gli eventi "esperienza lavorativa" e "corso per coordinatori da 120 ore di cui all'allegato XIV", per cui, secondo il principio che ciò che non è espressamente vietato è permesso, entrambe le possibilità sono ammesse. **La ratio della norma**, da ricercare per comprendere meglio come agire, è probabilmente la seguente. L'art. 98 comma 1 lett. a) riguarda i laureati in alcune classi di laurea, alcune delle quali tra l'altro, se superate con la frequenza di corsi specifici sulla sicurezza (comma 4), non richiedono nemmeno la frequenza del corso di cui all'allegato XIV. **La richiesta** di "attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno un anno" è

volta quindi ad evitare che un neolaureato possa, legalmente, il giorno successivo alla discussione della tesi, venire incaricato di svolgere l'attività di CSE senza aver mai messo piede in cantiere.

Fonte: Redazione Ambiente & Sicurezza sul Lavoro

EVENTI

28 APRILE GIORNATA MONDIALE VITTIME SUL LAVORO: PER UNA REGIONE SENZA AMIANTO

Giovedì 28 aprile a Bologna, ore 14.030, si è tenuto un convegno manifestazione con deposizione corone al sacrario dei caduti della resistenza in memoria dei lavoratori morti sul lavoro e per l'amianto con la delegazione OGR di Bologna. Il Convegno presso la sala Cappella Farnese.

Fonte sindacale.

DATTI TEMPO: RLS PARTE INTEGRANTE DELLA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI

Cgil Cisl Uil della Toscana e di Firenze hanno indetto, per il 26 aprile 2016 c/o l'Auditorium CISL TOSCANA via B. DEI, 2/A Firenze, un convegno sul tema.

Fonte sindacale

VII GIORNATA NAZIONALE PER LA SICUREZZA NEI CANTIERI

“*SETTIMA giornata nazionale per la sicurezza nei cantieri*”, organizzata da FEDERARCHITETTI. 7 aprile 2016 presso la Casa dell'Architettura in piazza Manfredo Fanti 47 Roma.

Locandina

7 APRILE SEMINARIO DELL'INAIL SULLA SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LAVORI SUI BENI CULTURALI.

Nell'ambito della 23ma edizione del **Salone dell'Economia, della Conservazione, delle Tecnologie e della Valorizzazione dei Beni Culturali e Ambientali** di Ferrara, (Quartiere Fieristico) si è tenuto il seminario dell'INAIL “**La “Cultura” della Sicurezza: la Prevenzione nei lavori sui Beni Culturali**” presso la Sala Marfisa.

Il programma completo del seminario QUI.

INAIL-SETTORE RICERCA-CONVEGNO "IL CONTRIBUTO DELLA RICERCA IN TEMA DI AMIANTO A OLTRE VENT'ANNI DAL BANDO: PROPOSTE E SOLUZIONI" 3-4 MAGGIO 2016

Il Dipartimento Medicina Epidemiologia Igiene del Lavoro e Ambientale dell'INAIL ha organizzato il Convegno Nazionale dal titolo "Il contributo della ricerca in tema di Amianto a oltre vent'anni dal bando: proposte e soluzioni", che si terrà il 3 e 4 maggio 2016, presso l'Auditorium INAIL di V.le Giulio Pastore, 6 - 00144 Roma.

Fonte INAIL - PROGRAMMA

LABORATORIO BIELLA A 150 ANNI DAL REGOLAMENTO DI FABBRICA MANCINI

Convegno realizzato da AISRI - CGIL - CISL - UIL - Unione Industriale Biellese nella sala Conferenze dell'Unione Industriale Biellese 22/04/2016. Fonte sindacale

LABORATORIO BIELLA A 150 ANNI DAL REGOLAMENTO DI FABBRICA MANCINI



ITAL

<http://www.ital-uil.it/>

CORTE DI CASSAZIONE E INFORTUNIO IN ITINERE IN BICICLETTA

A breve distanza di tempo dalla circolare Inail n. 14 del 25 marzo 2016 - “Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere. Utilizzo del velocipede”, la Corte di Cassazione interviene proprio sulla legittimità dell’utilizzo della bicicletta per la valutazione di un infortunio in itinere, sancendo alcuni principi.

Si tratta della recente sentenza del 13 aprile 2016, n. 7313, con la quale si afferma che la legittimità dell’uso della bicicletta va valutata non soltanto in relazione al criterio della distanza abitazione-lavoro, mentre va individuata in relazione ad un criterio che tenga conto di vari standard comportamentali esistenti.

Tra questi, la tendenza a favorire l'utilizzo della bicicletta, come emerge dalla recente legge del 28.12.2015 n. 221 (c.d. collegato ambientale) che, integrando la disciplina dell'infortunio in itinere di cui al T.U. 1124/65, stabilisce che l’uso del velocipede, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato, e dunque – come precisa la Cassazione – sempre assicurato come lo è l'andare al lavoro a piedi o con il mezzo pubblico.

In sostanza la distanza, tanto più quando venga in considerazione l'utilizzo di questo mezzo, non può essere ritenuto in assoluto un criterio selettivo da solo sufficiente ad individuare la necessità dell'uso del mezzo privato, anche perché in mancanza di indicazioni contenute nella norma non se ne potrebbe fissare una in grado di separare con certezza i casi tutelati da quelli esclusi dalla tutela.

Altro principio espresso nella sentenza è quello relativo all’applicabilità della nuova norma che, pur essendo entrata in vigore in epoca successiva al fatto esaminato dalla S.C., e tuttavia, proprio perché espressione di istanze sociali largamente presenti da tempo nella comunità, non può non essere utilizzata dal giudice in chiave interpretativa.

Lo stesso Inail, con la citata circolare n. 14, aveva chiarito che tali disposizioni 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, non prescritte o decise con sentenza passata in giudicato.

Argomenti correlati

Inail: linee guida per "infortunio in itinere" in bicicletta (01/04/2016 Italuil.it)

Infortunio "in itinere" in bicicletta e sua indennizzabilità (01/02/2016 Italuil.it)

LEGGE DI STABILITA'

Acli, Inas, Inca e Ital chiedono la soppressione dell’emendamento e scrivono a deputati e senatori

La legge di Stabilità 2016 interviene in modo pesante, per il secondo anno consecutivo, sul Fondo Patronati, proponendo un taglio di 48 milioni di euro. Tale intervento si aggiunge a quello di 35 milioni di euro già stabilito lo scorso anno, risultato di una riduzione dell’enorme cifra inizialmente ipotizzata, ottenuta grazie alla straordinaria mobilitazione, alla sensibilità di tanti Parlamentari e al milione e 180.000 firme dei cittadini che hanno sottoscritto la petizione popolare. In una lettera inviata a senatori e deputati, i presidenti di Acli, Inca, Inas, Ital spiegano le ragioni per le quali chiedono la soppressione della norma che infligge un altro duro colpo alla rete dei patronati, considerando tale ipotesi “intollerabile quanto inspiegabile”.

Il Cepa: Acli, Inas, Inca e Ital denuncia soprattutto il carattere, ancora una volta, strutturale della riduzione delle risorse, con un ulteriore intervento sull'aliquota di alimentazione del fondo che, solo nel prossimo triennio, prevede un taglio del finanziamento, rispetto a quanto si attendeva fino allo scorso anno, di ben 284 milioni di euro per il periodo 2015 – 2018, con conseguenze irrecuperabili sull'assistenza dei cittadini in Italia e all'estero. La situazione risulta ancora più grave se si considera il ritardo cronico che affligge i pagamenti e la riduzione degli acconti e che l'intervento risulta strutturale, con un'ulteriore riduzione dell'aliquota di alimentazione del fondo.

Anche i tecnici di Camera e Senato, nel dossier sulla legge di Stabilità, hanno sottolineato come “andrebbe comunque attentamente ponderata la effettiva praticabilità di ulteriori riduzioni degli stanziamenti” per i patronati ‘alla luce dei ripetuti interventi già operati in precedenza sul medesimo stanziamento”.

Da gennaio, la funzionalità degli uffici e il corretto pagamento delle retribuzioni e della relativa contribuzione sono a rischio. Questo anche a causa del fatto che il Ministero del Lavoro non ha ancora chiuso la verifica dell'attività del 2012 e non si hanno garanzie sul tempestivo pagamento delle integrazioni ai “rimborsi” dovute per il 2013 e il 2014, per spese già legittimamente effettuate.

L'anno scorso, per poter continuare a garantire la tutela a tutti i cittadini, i Patronati d'Italia avevano accolto positivamente la richiesta del Governo di mettere subito in atto una riforma, con la promessa di non ricorrere a tagli ulteriori. Pur consapevoli delle conseguenze organizzative e finanziarie, Acli, Inas, Inca e Ital avevano creduto in una revisione improntata alla razionalizzazione del “sistema”, alla trasparenza nell'utilizzo delle risorse e all'ampliamento dell'attività con interventi territoriali sul welfare.

Convinto che tale riforma avrebbe valorizzato competenze e attività, il Cepa ha atteso e sollecitato invano i decreti del Ministero del Lavoro, che dovevano essere emanati entro il 30 giugno scorso, con le indicazioni sull'applicazione del nuovo assetto del sistema. Di tali decreti non c'è traccia e ora si torna a parlare di tagli.

Per salvaguardare l'accesso gratuito alla tutela previdenziale e socio-assistenziale per i cittadini e per difendere migliaia di posti di lavoro degli operatori di patronato, **Acli, Inas, Inca e Ital chiedono ora al Parlamento e al Governo l'annullamento della norma.**

La tutela INAIL per infortuni e Malattie Professionali

Quando un lavoratore subisce un infortunio sul lavoro o contrae una malattia professionale, sono molte le cose che deve conoscere per ottenere il loro riconoscimento e le eventuali prestazioni. Il patronato ITAL UIL tutela e offre assistenza gratuita ai lavoratori, per presentare le domande delle prestazioni e seguire gli sviluppi della pratica. Il diritto alla Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quello alla tutela assicurativa sono diritti fondamentali che devono essere rispettati.

- ▶ **L'assicurazione INAIL**
- ▶ **I lavoratori assicurati**
- ▶ **L'automaticità delle prestazioni**
- ▶ **La Denuncia dell'Infortunio**
- ▶ **La denuncia della Malattia Professionale**
- ▶ **Le prestazioni economiche dell'assicurazione INAIL**
- ▶ **L'assicurazione INAIL nel settore agricoltura**
- ▶ **La tutela degli infortuni in ambito domestico**

Il patronato ITAL Uil è a tua disposizione per offrirti gratuitamente informazioni, consulenza e assistenza per la tutela dei tuoi diritti.

Numero verde 800 085303

CHI DORME LAVORA MEGLIO!

Dormire di più migliora la produttività nel lavoro. Lo dice il 70% di boss e manager intervistati da **McKinsey**. Scienza e buon senso sono d'accordo, dormire fa bene ed è indispensabile.

La vita frenetica, gli impegni lavorativi, la corsa al successo ci hanno fatto dimenticare quanto sia importante dormire e riposarsi per bene.

Un processo lento, ma continuativo, iniziato con impegni pressanti e la decisione di dormire magari un'ora in meno fino a diminuire ulteriormente le ore di sonno ed arrivare a 17/19 ore di veglia.

Non è difficile raggiungere questi numeri se ci si alza alle 6 del mattino e si va a dormire alle 23 di sera.

Il report di **McKinsey** valuta *“i costi organizzativi di un sonno insufficiente”*.

La questione salute dovrebbe essere primaria, ma se poi va ad intaccare il fatturato diventa vitale, a quanto pare.

Il report spiega che riposare bene è un elisir meraviglioso, soprattutto quando serve *“operare con forte orientamento ai risultati, risolvere in modo efficace i problemi, cercare prospettive differenti e aiutare e sostenere gli altri”*. In queste situazioni si è dimostrato scientificamente che esiste *“un legame tra sonno e leadership”*.

Il buon capo è uno che sa dormire, non uno che non dorme mai.

Se si dorme poco e male *“scompare la capacità di focalizzare l'attenzione in modo selettivo”*. Dopo 19 ore di veglia le capacità di ciascuno di noi sono simile a quelle di chi ha un tasso di alcol nel sangue dello 0,05%. Un mezzo ubriaco!

Gli scienziati hanno dimostrato che dormire aiuta *“il processo di apprendimento: serve dormire prima, per poter codificare le nuove informazioni; dopo, per consolidarle, e poi prima di riportarle alla memoria”*. Continua lo studio affermando *“quando serve prendere decisioni importanti, o inviare una mail sensibile di sera tardi, è meglio aspettare: dormire, e riprendere quando si è più freschi”*.

Il 70% dei manager intervistati concorda su un punto: **le aziende dovrebbero insegnare il sonno ai loro dipendenti.**

Dormire fa bene ai profitti, quindi i dipendenti hanno bisogno di dormire bene e a sufficienza.

Basterebbero poche regole e un po' di buon senso: saper staccare e non continuare a ricevere e leggere mail a tutte le ore; organizzare il tempo in maniera equilibrata tra lavoro, riposo e sport; utilizzare il sonno anche per incamerare informazioni e sviluppare idee.

SICUREZZA SUL LAVORO E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

La Corte di **Cassazione** (con la sentenza n. 3616 del 27 gennaio 2016) ha analizzato l'applicazione del principio di **massima sicurezza tecnologicamente fattibile sul lavoro** e per la prevenzione di infortuni: anche in presenza di **innovazioni** in grado di migliorare le condizioni di sicurezza in azienda, il datore di lavoro non deve obbligatoriamente sostituire le attrezzature presenti se ancora idonee e, comunque, non prima di una valutazione di tempi e costi.

Responsabilità

La sentenza deriva dalla condanna per **omicidio colposo**, da parte del Tribunale di La Spezia, dell'amministratore unico di una Srl in seguito alla morte di un operaio dipendente, ravvisando responsabilità per omessa adozione di **misure preventive** essenziali e per non averle aggiornate in relazione al grado di **evoluzione** delle tecniche di prevenzione e protezione.

Sicurezza

Per la Cassazione, richiamando la sentenza n. 41944 del 19.10.2006, con riferimento alla massima sicurezza tecnologica esigibile dal datore di lavoro, se l'imprenditore dispone di più sistemi di prevenzione è tenuto ad adottare (salvo impossibilità) quello più idoneo a garantire il **maggior livello di sicurezza**, senza deroghe, soprattutto se i beni da tutelare siano costituiti dalla vita e dalla **integrità fisica** delle persone, laddove, viceversa, una valutazione comparativa tra costi e benefici sarebbe ammissibile solo nel caso in cui i beni da tutelare fossero esclusivamente di natura materiale.

A proposito di "massima sicurezza tecnologica" tuttavia, la Corte ha chiarito che, se è vero che in materia di infortuni sul lavoro è onere dell'imprenditore adottare nell'impresa (nella fattispecie nel cantiere edile) **i più moderni strumenti** per garantire la sicurezza, lo è altrettanto che qualora la ricerca e lo sviluppo delle conoscenze portino alla individuazione di tecnologie più idonee **non è possibile pretendere** che l'imprenditore proceda ad un'**immediata sostituzione** con quelle più recenti e innovative, dovendosi pur sempre procedere a una complessiva valutazione di tempi, modalità e costi. Purché, ovviamente, i sistemi già adottati siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza.

INFORTUNI E INVALIDI CIVILI, NOVITÀ CERTIFICATO MEDICO: ECCO COSA CAMBIA

Infortuni sul lavoro e invalidi civili: ecco le novità del **certificato medico online** e cosa cambia rispetto a prima.

L'**Inail** ha comunicato che cambiano le regole per la trasmissione telematica del certificato sanitario in ambito lavorativo. Con le nuove disposizioni l'**obbligo di invio** della certificazione medica online **non** spetta più al datore di lavoro del dipendente vittima di infortuni o **malattia professionale**, ma al medico o alla struttura sanitaria che ha prestato la "prima assistenza".

Lo scopo del decreto è quello di "*semplificare le procedure in materia di adempimenti formali riguardo gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*".

Ma ci sono novità anche in ambito **invalidità civile**.

L'**Inps** ha infatti introdotto nuove procedure per quanto riguarda l'acquisizione dei certificati da parte dei medici. In particolare le nuove disposizioni **Inps** riguardano un **nuovo certificato** medico che va a sostituire il modello D, alcuni obblighi del certificato introduttivo relativamente alla richiesta della visita domiciliare e dell'indennità di accompagnamento.

Le novità.

Nuovo certificato medico per infortuni e malattie professionali

La circolare dell'**Inail** indica che il datore di lavoro non ha più l'obbligo di trasmettere il certificato medico del dipendente vittima di infortunio sul lavoro o di malattia professionale. Il compito di inviare per via telematica il certificato sanitario all'**Inail** spetterà invece al medico o alla struttura sanitaria che presta la prima assistenza all'infortunato.

Tuttavia non cambia l'obbligo del **datore di lavoro** di inoltrare all'**Inail** la denuncia di infortunio entro 2 giorni e quella di malattia professionale entro 5 giorni da quando ne ha avuto notizia. Il datore di lavoro è sempre obbligato a inserire i dati relativi al numero identificativo e la data di rilascio del certificato medico.

I **moduli** da compilare in caso di denuncia e comunicazione di infortunio sono disponibili sul sito ufficiale di **Inail** a [questo link](#).

Nuovo certificato medico telematico, i chiarimenti del Ministero

Il decreto ha sollevato numerosi dubbi e domande, in particolar modo da parte della **FNOMCeO** che ha evidenziato che questo nuovo obbligo può porre **problemi di carattere tecnico e pratico**. Come, per esempio, l'obbligo di accreditamento per tutti i medici iscritti all'Albo al sistema telematico **Inail** e quello di disporre di strumenti tecnologici e connettività fissa e mobile non per le normali attività quotidiane ma solo in vista di un eventuale infortunio.

Il **Ministero della Salute**, con una circolare, ha chiarito che il medico che presta prima assistenza e che ha quindi l'obbligo di compilare e trasmettere il certificato online, deve possedere una connessione a Internet solo nell'orario in cui presta assistenza presso il suo studio medico, l'ospedale o l'ambulatorio in cui l'infortunato può ricevere la prima

assistenza. Infine il medico avrà **48 ore** di tempo per trasmettere in via telematica il certificato all'istituto assicuratore.

Certificato medico per invalidi civili: cosa cambia?

L'**Inps** ha comunicato un aggiornamento nelle procedure che riguardano l'acquisizione dei certificati medici per quanto riguarda gli **invalidi civili**.

La prima novità è l'introduzione del **certificato medico integrativo**, una nuova certificazione che sostituisce l'attuale modello D per l'invalidità civile, ossia il "certificato di in trasportabilità". Il nuovo certificato potrà essere utilizzato **solo in alcuni casi**:

- Per richiedere la visita domiciliare (che può essere formulata, di norma, anche nel certificato introduttivo);
- Per inserire, integrare o rettificare le condizioni necessarie per la valutazione della domanda di invalidità ai fini dell'indennità di accompagnamento;
- Se l'invalido ha già presentato una domanda collegata a un certificato introduttivo che prevede solo i dati relativi alla diagnosi e alle condizioni di legge necessarie per poter valutare la domanda anche ai fini dell'indennità di accompagnamento e a una eventuale richiesta di visita domiciliare.

Un'altra novità è l'integrazione del **certificato medico introduttivo** per quanto riguarda l'indennità di accompagnamento, ma solo nel caso di invalidità civile. In questo caso il medico certificatore ha l'obbligo di barrare la casella Sì o quella No dove c'è scritto "Persona impossibilitata a deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore" o "Persona che necessita di assistenza continua non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita".

Ribadiamo che quest'obbligo riguarda solo i casi di invalidità civile: se il certificato richiede altre prestazioni (handicap, disabilità, cecità o sordità) il medico dovrà barrare la voce "Non mi esprimo".

Infine, è stato stabilito che l'indicazione della tipologia di "sordo cecità" potrà essere segnalata nel certificato medico introduttivo.

IL LAVORATORE HA IL DIRITTO DI ACCEDERE AL PROPRIO FASCICOLO PERSONALE CONSERVATO DALL'AZIENDA ANCHE CON RICHIESTA AL GARANTE

Il lavoratore ha il diritto di accedere al proprio fascicolo personale conservato dall'azienda. Se serve anche mediante apposita richiesta al Garante per la protezione dei dati personali

Il lavoratore ha il diritto di accedere al proprio fascicolo personale conservato dall'azienda. Se serve anche mediante apposita richiesta al Garante per la protezione dei dati personali. Lo ha precisato la Corte di Cassazione con la [sentenza n. 6775 del 7 aprile 2016](#).

IL FATTO

Il caso trae origine da una sentenza con cui il Tribunale di Roma aveva dichiarato improponibile la domanda proposta da una lavoratrice volta ad ottenere che fosse ordinato alla società datrice di lavoro sia di **metterle a disposizione tutti i documenti che la riguardavano**, anche se custoditi presso società terze, sia di dichiarare se disponeva di ulteriori documenti nonché di specificare i criteri applicati per selezionare i dati da conservare nei fascicoli personali dei dipendenti.

La Corte d'Appello, respingendo il gravame interposto dalla lavoratrice avverso la sentenza di primo grado, ha precisato che:

– la domanda in oggetto concerneva soltanto il **diritto di accesso e di informazione ai propri dati personali** previsti e disciplinati dall'art. 13 della legge n. 675 del 1996, cui era riferita la lettera inviata dalla ricorrente alla società il 24 settembre 1999, in relazione alla quale era stato avviato dalla medesima lavoratrice un procedimento dinanzi al Garante di protezione dei dati personali;

– conseguentemente, la statuizione di improponibilità appariva corretta, data l'applicabilità nella specie della preclusione scaturente, ex art. 29, comma 2, della legge n. 675 del 1996, dalla **preventiva proposizione del ricorso al Garante**, da configurare, nella specie, come rimedio alternativo rispetto a quello giurisdizionale, data la suddetta identità di oggetto tra le due iniziative;

– la lavoratrice non aveva contrastato in modo specifico le affermazioni con le quali il primo giudice aveva respinto la domanda volta all'accertamento dell'inosservanza, da parte della società, agli ordini emessi dal Garante in data 27 ottobre 1999 e 16 febbraio 2000, in quanto tale rigetto era stato fondato sull'assenza di adeguate allegazioni – prima ancora che di prove – in ordine alla suddetta inottemperanza nonché sul rilievo secondo cui nella lettera del 30 novembre 1999 la lavoratrice aveva denunciato soltanto la mancanza nel fascicolo dei dati personali riferiti a giudizi e valutazioni in itinere inerenti la scheda valutativa del 1998, ma non l'assenza della scheda stessa;

– in questa prospettiva risultavano superate le censure sul **mancato accesso al fascicolo tenuto dalla società**, sulla **mancata messa a disposizione della scheda** del 1998, sulla omessa precisazione della destinazione dei documenti asseritamente mancanti, trattandosi di deduzioni per le quali mancavano allegazioni prima ancora che prove.

Avverso tale sentenza ha proposto ricorso per cassazione la lavoratrice, censurando la decisione della Corte territoriale per avere respinto la domanda concernente la violazione, da parte della società, dell'ordine del Garante dei dati personali in data 27 ottobre 1999 – con particolare riferimento alle deduzioni relative al mancato accesso al fascicolo della società.

LA DECISIONE DELLA CORTE DI CASSAZIONE

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso presentato dalla lavoratrice. Invero, ad avviso degli Ermellini si tratta di un **diritto soggettivo**, in virtù del quale il dipendente può prendere visione di tutti i documenti che lo riguardano. Nel caso concreto la ricorrente aveva ricevuto delle valutazioni decisamente negative in un certo lasso di tempo senza però comprenderne la motivazione. A tal proposito aveva chiesto in prima istanza al datore di vedere il proprio fascicolo e successivamente aveva interpellato il Garante per imporre all'azienda l'accesso al fascicolo. Condanna che puntualmente arrivava così che il prestatore aveva potuto verificare come nel proprio fascicolo mancassero schede sanitarie che non tenevano nella giusta considerazione gli interventi subiti e che inibivano lo svolgimento di taluni lavori (nel caso concreto lavori al videoterminale visto l'intervento subito all'occhio).

Si legge nella sentenza, poi, che l'obbligo del datore di lavoro di consentire l'accesso al fascicolo personale prima ancora che nella legge n. 675/1996 (quella di fatto applicabile *ratione temporis*), deriva dal rispetto dei canoni di **buona fede e correttezza** che incombe sulle parti del rapporto di lavoro come previsto dagli artt. 1175 e 1375 del codice civile. A tal proposito la contrattazione collettiva dei diversi settori prevede che i datori debbano conservare, in un apposito **fascicolo personale**, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'ente o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano e che il dipendente ha diritto di prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

Tutto ciò – affermano gli Ermellini – non esclude anzi rafforza il **diritto del lavoratore di rivolgersi al Garante per la protezione dei dati personali** tutte le volte in cui intenda ottenere, in tempi ragionevoli, alcuno dei provvedimenti di natura provvisoria e definitiva previsti dall'art. 13 della legge n. 675/1996 al fine di ottenere ad esempio l'integrazione dei dati personali detenuti dal datore di lavoro con documenti ulteriori che attestino valutazioni di merito o che comunque a suo avviso rilevino in ogni caso, restando salva la discrezionalità del datore circa le modalità di utilizzo delle richiamate integrazioni. In base alle spiegazioni fornite dalla Corte la condotta del datore ha una duplice condanna penale e civile. Il tutto perché sulla base degli artt. 9 e 18 della legge n. 675/1996 «chiunque cagiona danno ad altri per effetto del trattamento di dati personali è tenuto al risarcimento sulla base dell'articolo 2050 del codice civile». In base, inoltre, al successivo art. 27 l'inosservanza dei provvedimenti del Garante è considerata reato punito con la reclusione da tre mesi a due anni. Il danneggiato in conclusione è tenuto esclusivamente a provare il nesso causale con l'attività di trattamento dei dati personali, mentre spetta al convenuto la prova di aver adottate tutte le misure idonee a evitare il danno.

Corte di Cassazione – Sentenza N. 6775/2016

PAUSE DI LAVORO, LA DISCIPLINA GENERALE E LE DEROGHE CONTRATTUALI

Per i rapporti di lavoro in cui l'orario giornaliero supera le sei ore il legislatore introduce una previsione inderogabile ed indisponibile, obbligando il datore di lavoro alla concessione di un intervallo di pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore. La previsione è derogabile in meglio dalla contrattazione collettiva o aziendale.

La disciplina delle pause di lavoro acquisisce valore di legge soltanto con il D.lgs. n. 66/2003 che dispone, quale disciplina generale applicabile a tutte le tipologie di rapporto di lavoro dipendente, una **soglia minima di tutela** con riferimento alle fattispecie in cui l'orario giornaliero supera le sei ore. In questi casi il legislatore introduce una previsione inderogabile ed indisponibile che obbliga il datore alla concessione di un intervallo per pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore. La definizione di pausa è applicabile a qualsiasi momento di inattività presente nell'intero arco lavorativo giornaliero, che tuttavia abbia delle caratteristiche tali da consentire:

- L'effettivo recupero delle energie;
- La consumazione del pasto e/o l'attenuazione di mansioni monotone e ripetitive.

La collocazione temporale della pausa è stabilita dal datore di lavoro, nel rispetto delle esigenze tecniche del processo produttivo. La disciplina può essere derogata in favore del lavoratore, rafforzando le tutele previste dalla legge, con l'intervento della contrattazione collettiva, territoriale o anche aziendale.

N.B. Qualora l'organizzazione del lavoro preveda la "pausa pranzo", l'obbligo di fruizione della pausa può essere assolto in corrispondenza del momento stesso di sospensione dell'attività.

Come previsto in materia di ferie, si tratta in ogni caso di un **diritto indisponibile** e come tale non monetizzabile: sono pertanto nulle le eventuali clausole collettive che stabiliscono compensi o indennità corrisposte per la mancata fruizione delle pause. E' invece legittima l'allocatione della pausa all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, purché vengano previsti dei riposi compensativi adeguati.

Eccezioni alla disciplina generale

La disciplina delle pause non si applica nei seguenti casi:

- Gente di mare;
- Personale di volo;
- Lavoratori cd. mobili;
- Servizi di protezione civile e Vigili del fuoco, Forze di polizia e forze armate;
- Personale adibito alle strutture giudiziarie, penitenziarie o alla pubblica sicurezza;
- Biblioteche, musei, aree archeologiche dello Stato;
- Addetti ai servizi di vigilanza privata;
- Dirigenti e personale con funzioni direttive;
- Collaboratori familiari;
- Telelavoro e lavoro a domicilio.

Esistono inoltre delle previsioni specifiche ed integrative a tutela di determinate categorie di lavoratori:

- Gli **addetti ai videoterminali** con orario di lavoro pari ad almeno 20 ore settimanali hanno diritto ad una pausa di 15 minuti ogni due ore di applicazione continuativa al video;
- I bambini e gli adolescenti, al superamento delle quattro ore e mezza di lavoro senza interruzione, devono osservare una pausa di almeno un'ora, riducibile da mezz'ora dalla contrattazione collettiva, previa autorizzazione delle DTL competenti, sempre che non si tratti di lavori insalubri o pericolosi;
- Il lavoratore domestico ha diritto ad un congruo periodo di riposo giornaliero e a non meno di 8 ore consecutive di riposo notturno;
- L'orario di lavoro del personale addetto al **trasporto di merci o persone** deve prevedere dei riposi intermedi di 30 minuti, in caso di orario compreso tra le sei e le nove ore giornaliere; di 45 minuti se superiore.

Trattamento retributivo delle pause

In assenza di specifiche previsioni dettate dalla contrattazione di categoria o aziendale, la legge prevede la **non retribuitività delle pause lavorative** relative a:

- Riposi intermedi, trascorsi sia all'esterno che all'interno dell'azienda;
- Il tempo di viaggio necessario a raggiungere il posto di lavoro;
- Le **soste di lavoro** di durata superiore ai dieci minuti, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione di lavoro. Le soste, in particolare, costituiscono delle "pause" interne alla prestazione, non predeterminate e connesse allo svolgimento e all'organizzazione del processo produttivo;
- Soste per causa di forza maggiore o comunque non imputabili al lavoratore. In questo caso, qualora la durata superi i 30 minuti, il diritto alla retribuzione è previsto soltanto nel caso in cui il datore trattienga comunque il lavoratore presso il luogo di lavoro.

Riepilogo della disciplina in materia di retribuzione di pause e soste

Tipo di pausa	Retribuzione
Riposo intermedio	NO
Sosta inferiore a 10 minuti	SI
Sosta superiore a 10 minuti	SI, se comunque a disposizione del datore di lavoro
Sosta per cause di forza maggiore	SI, se comunque a disposizione del datore di lavoro
Soste previste dal CCNL	SI

Fonte lavorofisco.it

GESTIONE DELLE LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE: DI LUCIANO DAVID UILCA

L'AIAS associazione professionale italiana ambiente e sicurezza, segnala la pubblicazione di un documento tecnico riservato ai soci, ma estremamente utile.

Il gruppo di lavoro che l'ha prodotto (un comitato tecnico di ottimo livello come potete vedere dai nomi che lo compongono, indicati al fondo dell'indice) ha voluto sintetizzare in un manuale i concetti relativi al ciclo della formazione, presenti nella norma tecnica UNI ISO 10015:2001, **Gestione per la qualità - linee guida per la formazione**, aggiornandole sia ai requisiti espressi dalla norma tecnica UNI ISO 29990:2011, **Servizi per l'apprendimento relativi all'istruzione e alla formazione non formale - Requisiti di base per i fornitori del servizio** sia ai requisiti espressi **dalla recente legislazione europea e italiana sulla SSL** e, con ottica più allargata, all'area di applicazione specialistica della SSL che può definirsi area della prevenzione sostenibile.



BUON LAVORO A TUTTI GLI RLS/RLST 😊

SEGUITECI ANCHE SU:

Linked in

<http://www.linkedin.com/groups?homeNewMember=&gid=4466168&trk=&ut=2qytuJEnLgnlg1>

ENTRA NEL GRUPPO E CONSULTA IL BOLLETTINO ON LINE

SULLA SICUREZZA – NE VALE LA PENA 😊

Si declina ogni responsabilità per errori o imprecisioni o danni derivanti dall'uso delle informazioni qui contenute