



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 VI Gennaio 2017 n. 58

DOCUMENTAZIONE

PUBBLICAZIONI

**LEGISLAZIONE
ACCORDI**

**SENTENZE
QUESITI - EVENTI**

UIL ITAL SERVIZI

COLLABORIAMO

AMBIENTE

**come ricevere
INFORMAZIONI
sui SERVIZI UIL**



facebook



LinkedIn



[PER SCARICARE](#)

AMBIENTE E SICUREZZA: BINOMIO VINCENTE PER LA TUTELA DI LAVORATORI E CITTADINI NELLA SOSTENIBILITA'

Con questo numero iniziamo ad organizzare ed offrirvi le informazioni anche in chiave "ambientale", perché riteniamo possano essere di aiuto e supporto sia agli addetti ai lavori del Sindacato nel territorio, sia a tutti i Rappresentanti UIL alla Salute e Sicurezza. In molti settori le tematiche ambientali da sempre sono state seguite con particolare attenzione (ad. esempio la Commissione Ambiente nel Settore Chimico a partire dagli anni 70). Successivamente si sono avuti importanti sviluppi della contrattazione collettiva di alcuni importanti Settori, che hanno permesso l'ampliamento dei compiti dei RLS. Oggi gli RLS iniziano ad occuparsi anche di ambiente e a dare il loro contributo per una crescita sostenibile e coerente e in cui la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori si coniughi, ogni giorno, con il miglior equilibrio possibile fra l'utilizzo delle risorse, l'impatto sull'ambiente della produzione e la salute dei cittadini sul territorio. (VAI ALLA SEZIONE AMBIENTE)

RELAZIONE SULLO STATO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA DI SALUTE E SICUREZZA E SUO POSSIBILE SVILUPPO

Lettera della Segretaria Confederale Silvana Roseto alla Commissione Consultiva Permanente (Art. 6, Comma 8, lett. 3, del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.) in merito alla relazione presentata dal Ministero del Lavoro.

<http://www.uil.it/documents/relazione-ssl-gennaio2017.pdf>

LE MORTI SUL LAVORO IN ITALIA NON SI FERMANO: 935 INFORTUNI MORTALI DA GENNAIO A NOVEMBRE 2016

L'EMILIA ROMAGNA CONTINUA A ESSERE CAPOFILA DELLA LUTTUOSA CLASSIFICA CON 84 CASI, SEGUITA DAL VENETO CON 80 VITTIME E LOMBARDIA CON 73.

Le morti sul lavoro in Italia non accennano a fermarsi. Come rilevato dall'ultima analisi condotta dall'Osservatorio Sicurezza sul Lavoro di Vega Engineering sulla base di dati INAIL, sono infatti 686 gli infortuni mortali avvenuti in occasione di lavoro e 249 quelli accaduti in itinere da Gennaio a Novembre 2016. Risulta tuttavia confortante il dato che attesta il decremento della mortalità in occasione di lavoro del 14,3% (114 casi) rispetto allo stesso periodo del 2015. L'Emilia Romagna risulta essere nuovamente la regione con il maggior numero di casi di morte sul lavoro (84 vittime), seguita dal Veneto (80 vittime) e dalla Lombardia (73 casi). La Valle d'Aosta continua invece ad essere l'unica regione con nessun caso rilevato. Il Sud Italia è la macro area più colpita per indice di incidenza sugli occupati. Si sono potute contare 148 vittime con un indice di incidenza pari a 43,1, seguito anche questo mese dal Nord Est con 112 casi (indice incidenza pari a 36,6).

La classifica provinciale per casi totali di infortuni mortali sul lavoro è guidata da Roma con un totale di 32 vittime registrate, seguita da Vicenza e Napoli con 22 casi ciascuno.

Dando rilevanza al settore economico, si può constatare che nelle costruzioni si conta il maggior numero di morti (103 casi pari al 15%), seguito dalle attività manifatturiere con 93 decessi (pari al 13,6% del totale) e dal settore del trasporto e magazzinaggio (83 casi pari al 12,1%). Tra i decessi sul lavoro, 107 casi (pari al 15,6%) hanno coinvolto lavoratori stranieri, mentre 44 casi pari al 6,4% hanno interessato donne.

La fascia d'età che continua a guidare la drammatica classifica con 231 casi e 33,7 punti percentuali è quella compresa tra i 45 e i 54 anni, tuttavia l'incidenza più elevata della mortalità rispetto alla popolazione lavorativa, coinvolge ancora gli ultra sessantacinquenni. Ci auguriamo che il comunicato e le tabelle statistiche possano diventare un utile strumento di lavoro per Voi e possano contribuire a diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro.

[Statistiche Morti sul Lavoro Osservatorio Sicurezza Lavoro Vega Engineering 30.11.2016 \(fonte dati: INAIL\)](#)

[Incidenze Morti sul Lavoro popolazione occupata Province Osservatorio Sicurezza Lavoro Vega Engineering 30.11.2016 \(fonte dati INAIL\)](#)

I dati sopra citati sono disponibili attraverso la pubblicazione mensile sul sito www.vegaengineering.com.

ETERNIT: PROCESSO BIS, PROCURA RICORRE IN CASSAZIONE

Contro decisione gup di derubricare l'accusa (ANSA) - TORINO, 12 GEN - Finisce in Cassazione il caso Eternit bis. La procura di Torino e la procura generale del Piemonte

hanno impugnato la decisione con cui il gup Federica Bompieri, lo scorso 29 novembre, aveva derubricato l'accusa da omicidio volontario a omicidio colposo, e aveva frazionato il processo in quattro tronconi ordinando il trasferimento degli atti a Napoli, Reggio Emilia e Vercelli per ragioni di competenza territoriale (a Torino sono rimaste solo due delle 258 vicende contestate). Il ricorso è stato firmato dal Pm Gianfranco Colace e dal sostituto procuratore generale Carlo Pellicano. L'imputato è l'imprenditore svizzero Stephan Schmidheiny, sotto accusa per le morti che sarebbero state provocate dall'amianto lavorato negli stabilimenti italiani della multinazionale.

Fonte ANSA

BANGLADESH. FABBRICHE SENZA REGOLE: SCOPPIANO LE PROTESTE

Nel cuore manifatturiero di Dacca, capitale del Bangladesh, gli operai fermano gli impianti dopo i licenziamenti di 121 operai. Scontri con le forze dell'ordine, serrate improvvisate.

Fabbriche costrette a fermarsi, scontri con le forze dell'ordine, serrate improvvisate. Nel distretto industriale di Ashulia, cuore manifatturiero della capitale bengalese Dacca, è andata in scena la rivolta degli operai. E se oggi la situazione va lentamente normalizzandosi, con le produzioni che ripartono, torna ad alzarsi il velo sullo sfruttamento della manodopera nel Paese asiatico. Non tutte le fabbriche però tornano a "marciare". Restano ferme le cinquanta chiuse con la forza con il licenziamento di 1.500 lavoratori "colpevoli" di avere scioperato. La causa scatenante? La richiesta di un aumento del salario minimo mensile. Restano sotto custodia anche diversi leader sindacali e il giornalista Nazmul Huda, noto per avere denunciato, in questi anni, le condizioni delle manifatture tessili e dato voce alle rivendicazioni dei lavoratori impiegati in quella che è la maggiore industria del Paese, con 3,5 milioni di addetti e un fatturato che sfiora i 20 miliardi di dollari. In pratica, la maggiore fonte di reddito per le casse del Bangladesh.

La scorsa settimana, dopo i licenziamenti di 121 operai, la maggior parte delle maestranze di Ashulia aveva incrociato le braccia, chiedendo la reintegrazione dei compagni ma anche che il salario minimo legale passasse dall'attuale, equivalente a 67 dollari Usa (64,5 euro), a 203 dollari. Una "catena", fatta di sfruttamento e regole non rispettate, che parte dalle fabbriche bengalesi e arriva fin dentro i negozi di mezzo mondo. Saldi (europei) compresi. Nei giorni scorsi, dopo duri scontri in cui ha usato proiettili di gomma che hanno ferito una decina di manifestanti, la polizia ha imposto la riapertura delle aziende e la ripresa del lavoro in base a una legge controversa che da tempo organizzazioni locali e internazionali chiedono di rivedere, consentendo però nello stesso tempo agli imprenditori di licenziare centinaia di lavoratori impegnati nelle proteste. Ashulia e i vicini distretti di Savar, Tongi e Gazipur ai limiti del territorio metropolitano di Dacca, rappresentano la maggiore concentrazione industriale del Paese, cuore di una produzione di tessile, abbigliamento e accessori in una parte consistente destinata al mercato estero con marchi europei e statunitensi. Sono anche però il teatro delle più gravi disgrazie sul lavoro della storia del Paese. Il 29 novembre 2012, proprio a Ashulia, l'incendio della Tazreen Fashion costò la vita a 112 persone e causò ustioni e intossicazione a centinaia di lavoratori; il 24 aprile 2013 il crollo del Rana Plaza edificio che ospitava numerose manifatture, ha provocato oltre 1.129 morti a Savar. Almeno 15 i lavoratori uccisi e una settantina i feriti o ustionati nell'incendio che l'8 ottobre successivo devastava i due piani della Aswad Knit Composite, una fabbrica di abbigliamento a Gazipur. In quest'ultimo caso, la maggior parte dei 3.000 dipendenti aveva già lasciato l'edificio per la chiusura serale, anche se il numero delle vittime ha segnalato la persistenza di un lavoro notturno, negato dalle aziende del settore perché notoriamente obbligatorio ma spesso non retribuito. Anche dopo queste tragedie del lavoro, come pure nelle successive di minore entità fino ad oggi, le aziende straniere committenti – che pure dal rogo della Tazreen pubblicizzano interventi, sia diretti, sia attraverso il governo locale per migliorare le condizioni di lavoro e la sicurezza – hanno disconosciuto ogni responsabilità, anche indiretta. D'altra parte, le tante necessità della popolazione di un Paese che accoglie 160 milioni di abitanti su un territorio esteso quanto la metà di quello italiano, con scarse risorse naturali incentivano l'esodo migratorio e, appunto, una concentrazione di manodopera nei pochi settori produttivi disponibili. Tra cui sventa quello tessile, in cui migliaia di aziende offrono una possibilità di reddito stabile in cambio di 70-80 ore settimanali di lavoro in ambienti perlopiù insalubri o pericolosi, con il rischio costante di incidenti e abusi.

Fonte avenire.it Stefano Vecchia giovedì 29 dicembre 2016

I PORTI SI FERMANO UN'ORA PER LA SICUREZZA - 19 DICEMBRE 2016

Martedì 20 dicembre un'ora di stop a fine turno di tutti i lavoratori portuali, un'ora di ritardo nella partenza di tutte le navi da parte dei lavoratori marittimi ed una giornata di mobilitazione dei settori interessati a gennaio. Sono le iniziative di protesta unitarie a livello nazionale di Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti, "a seguito del gravissimo incidente sul lavoro avvenuto a Genova, il terzo in meno di un mese nei porti". "Il comparto marittimo e portuale - spiegano le tre organizzazioni sindacali - duramente colpito dalle ultime disgrazie, ritiene la latitanza delle Istituzioni un motivo di emergenza, un evento eccezionale che ci porta a richiedere nuovamente un improcrastinabile incontro con i Ministeri competenti per riprendere i temi legati alla sicurezza nel settore marittimo e portuale".

Fonte sindacale

PESCA SICUREZZA, GIORNATA FORMATIVA A CIVITAVECCHIA

Si è svolta Sabato 10 dicembre a Civitavecchia una giornata informativa in materia di sicurezza sul lavoro rivolta agli operatori del settore pesca, organizzata dalla Uila pesca, per conto dell'Osservatorio nazionale, nell'ambito di un progetto finanziato dalla DG pesca del Mipaaf. L'iniziativa è stata animata dalla relazione di Vincenzo Di Nucci, tecnico prevenzione ambiente e luoghi di lavoro della ASL Roma G, Tivoli (Roma) che ha incentrato i suoi sforzi nel fare acquisire ai partecipanti la consapevolezza del fatto che sicurezza equivale a salute e l'importanza della prevenzione per evitare il verificarsi di incidenti. Di Nucci ha inoltre fatto un excursus sull'evoluzione della normativa in materia, individuando i tre processi chiave da applicare quando si parla di sicurezza: tecnologia, formazione e valutazione dei rischi. All'iniziativa ha partecipato anche il Tenente di Vascello (CP) Alex Giursi Capo della sezione Sicurezza in mare della Direzione Marittima di Civitavecchia che ha svolto un interessante intervento sulle problematiche e le principali cause di infortunio nel settore della pesca. Ha infine concluso i lavori la **Segretaria Generale della Uila pesca Enrica Mammucari** che ha evidenziato, in piena sintonia con i pescatori presenti, le principali criticità del settore, a partire dalla mancanza di un sistema strutturato di ammortizzatori sociali, presente in altri settori produttivi, per far fronte all'interruzione dell'attività lavorativa dovuta a cause climatiche. Su questo fronte però Mammucari ha spiegato come, grazie alla costante azione svolta dal sindacato, la recente legge di bilancio ha introdotto il fondo di solidarietà per il settore pesca (Fospe), alimentato sia da risorse pubbliche che dalla contribuzione ordinaria da parte di aziende e lavoratori. Malgrado l'esiguità delle risorse stanziare (un milione di euro), questa scelta rappresenta un passo avanti verso una richiesta da anni portata avanti dalla Uila pesca. Mammucari ha inoltre posto l'accento sulla vera e propria "giungla normativa" che riguarda il settore pesca, fatta di riferimenti normativi datati, a volte contraddittori o inapplicabili, come la parte relativa alla sicurezza. Per questo Mammucari ritiene urgente fare chiarezza e uniformare la disciplina con l'istituzione di un testo unico.

Strumento importante per consentire, comunque al settore di fare dei progressi è il Feamp 2014-2020 che offre opportunità di finanziamento cui potrebbero accedere i pescatori. In questo, ha annunciato Mammucari, la Uila pesca si farà parte attiva nell'informare i pescatori e nell'offrire loro l'assistenza necessaria per poter beneficiare di tali risorse.

Fonte sindacale.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO. CORSO SPERIMENTALE RLS UILT

Si sono svolte a Roma cinque giornate di formazione sperimentale sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per i RLS della Categoria Uil Trasporti – Servizi Ambientali. Il corso sperimentale, a cura del Comitato Tecnico Scientifico della UIL e ITAL UIL (CTS) e della UIL Trasporti Nazionale, rientra in un progetto ampio di formazione dedicato agli RLS che il Comitato Tecnico Scientifico UIL e ITAL UIL sta promuovendo, e intende continuare a portare avanti anche il prossimo anno, sul territorio al fine di contribuire a diffondere tra i lavoratori e i loro rappresentanti la cultura della prevenzione e della tutela ambientale, contribuendo in questo modo a migliorare le conoscenze sui rischi e i danni legati al lavoro.

DAVOS: NON PERDERE UNA OCCASIONE E INVESTIRE SULL'AMBIENTE

La UIL intende seguire con particolare attenzione l'esito dei lavori che, dal 17 al 20 gennaio p.v. si sono svolti a Davos, in Svizzera, durante il dodicesimo meeting del World Economic Forum (WEF) – organizzazione internazionale che, attraverso la promozione della collaborazione tra pubblico e privato, punta al miglioramento della situazione economica e sociale nel mondo.

Quest'anno, infatti, nel meeting – incentrato su 'Leadership preparate e responsabili' – è stato discusso il 'Global Risks Report 2017', uno studio basato sulle valutazioni di 750 esperti che hanno calcolato la probabilità e il potenziale d'impatto di trenta fattori di rischio suddivisi in cinque macro-categorie: rischio economico, ambientale, geopolitico, sociale, tecnologico.

In particolare, circa il rischio ambientale, le maggiori preoccupazioni derivano dagli eventi meteorologici estremi, dalle migrazioni di massa e dai disastri naturali: in un quadro complessivo dove – come afferma Margareta Drzeniek-Hanouz, responsabile del WEF per la competitività e i rischi – 'nonostante i passi avanti contro il cambiamento climatico fatti con la ratifica, nel 2016, dell'Accordo di Parigi anche da parte di USA e Cina, i cambiamenti politici in Europa e Nord America mettono a rischio questi progressi'.

Disuguaglianza nei redditi, disparità sociali, possibile rallentamento della crescita cinese, populismi politici europei, avvio della quarta rivoluzione industriale (cioè, la sostituzione del lavoro dell'uomo con i robot), connessione fra alta disoccupazione strutturale e profonda instabilità sociale, tendenza dei leader politici a non rispettare gli Accordi internazionali: questi i rischi, nel mondo, strettamente connessi ai rischi ambientali, alla vigilia dell'insediamento di Trump alla presidenza USA.

Il quale Trump, insieme a prime dichiarazioni 'rassicuranti', ha tuttavia già deciso di nominare a capo dell' Environmental Protection Agency (EPA) – l'agenzia per la protezione ambientale americana – l'attuale procuratore generale dell'Oklahoma Scott Pruitt, che sta conducendo un'azione legale a nome di 28 Stati per bloccare il 'Clear Power Plan' – programma voluto da Obama per tagliare le emissioni di gas serra delle centrali a carbone – e che fa proprie le tesi degli scienziati scettici circa l'aumento delle temperature globali.

Una preoccupazione e un motivo in più – anche per la UIL e il Sindacato ad ogni livello – affinché le indicazioni del 'Global Risks Report 2017' del WEF non siano disattese, ovviamente in rapporto sinergico con l'attuazione dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile: aumento degli sforzi comuni per il miglioramento dell'ambiente, protezione e rafforzamento dei sistemi di cooperazione globale, importanza dell'identità e della comunità sociale, gestione delle tecnologie, riforma del capitalismo di mercato, ripresa delle economie.

Alle parole seguiranno i fatti? Questo solo il tempo potrà dirlo. Al momento, da parte del Sindacato mondiale (ITUC), c'è cauto ottimismo, anche perché certi discorsi si sono sentiti per la prima volta e le linee guida per i governi sono state messe nero su bianco: puntando l'indice contro l'aumento del populismo e della xenofobia, il Sindacato, a Davos, ha chiesto che i Governi agiscano per adottare politiche e regolamenti tali da garantire vantaggi del flusso di digitalizzazione per i lavoratori e le loro famiglie, un giro di vite sulle società che evadono il fisco e per mettere in atto misure di 'giusta transizione' nella lotta contro il cambiamento climatico. Il Sindacato ha anche chiesto un approccio umano, basato sui diritti, per la crisi dei rifugiati: 'Il WEF Global Risks Report mette la disuguaglianza economica al centro di molti dei problemi che le persone e le comunità devono affrontare. I leader politici hanno, dunque, il compito di trasformare vaghi avvertimenti circa la globalizzazione delle multinazionali in un intervento urgente. E ora di cambiare le regole dell'economia globale' (Sharan Burrow, segretario generale ITUC).

Cioè, il Sindacato mondiale – e, in esso, la UIL - chiede una vera svolta in grado di rispondere in modo più efficace all'insicurezza e alle disparità che stanno accompagnando la globalizzazione e l'innovazione tecnologica, e, a Davos, lo ha fatto attraverso precise proposte: aumento globale degli stipendi per arginare il flusso di ricchezza verso il solo 1% della popolazione mondiale, forti investimenti nelle infrastrutture e nell'economia di cura, un Regolamento dell'economia digitale per promuovere posti di lavoro, diritti e modelli di business, la fine della frode fiscale e misure di transizione per la trasformazione industriale e la lotta contro i cambiamenti climatici, il reinsediamento e il diritto al lavoro per i rifugiati, il coraggio da parte dei politici di combattere populismi e xenofobia.

DA InSic IL QUOTIDIANO ONLINE DELLE RIVISTE

ACQUE PER CONSUMO UMANO: UN NUOVO PARAMETRO CHIMICO

Il DM 14/11/2016 in *Gazzetta Ufficiale* (n.12 del 16-1-2017), aggiunge alla lista di Parametri chimici riportati all'All.1 del D.Lgs. n.31/2001 il Cromo Esavalente con valore di parametro 10

https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/Acque-per-consumo-umano-un-nuovo-parametro-chimico/7093d5e7-6604-491f-b0e7-cea8e1e56f19/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_17_1_2017

PULIZIA STRADE E GESTIONE RIFIUTI URBANI: NUOVA NORMA UNI

In vigore dal 12 gennaio la UNI 11664:2017 parte 1 e parte 2 sui requisiti generali dei servizi di pulizia delle strade e di gestione dei rifiuti urbani e sulla misurazione dei livelli di prestazione

https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/Pulizia-strade-e-gestione-rifiuti-urbani-nuova-norma-UNI/0c480539-3b4a-417a-b1e9-20496faf2a12/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_17_1_2017

DL MILLEPROROGHE: CONFERMATA LA PROROGA SISTRI

Nel DL Milleproroghe la consueta proroga sul SISTRI che rimanda al termine ultimo del 31 dicembre 2017 il subentro del nuovo concessionario e gli adempimenti/obblighi del sistema Pre-SISTRI e sulle sanzioni SISTRI...

https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/DL-Milleproroghe-confermata-la-proroga-SISTRI/9ef988ce-1fec-48fc-92f3-431ddfa1a070/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_17_1_2017

SPEDIZIONE RIFIUTI: IN GAZZETTA IL PIANO NAZIONALE ISPEZIONI

Con Decreto ministeriale del 22 dicembre 2016 è adottato il Piano nazionale delle ispezioni che concorre ad armonizzare a livello UE le modalità di ispezioni sul traffico rifiuti

https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/Spedizione-rifiuti-in-Gazzetta-il-Piano-nazionale-ispezioni/8eb8a02e-36f9-4f07-a4e9-38f74adcf073/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_17_1_2017

TARIFFE PER PROCEDIMENTI AMBIENTALI: UN REGOLAMENTO IN GAZZETTA

Il DM n.245/2016 indica le tariffe a carico dei proponenti, per la copertura dei costi sopportati dall'autorità nei procedimenti di VIA-VAS e riesame. E detta anche una procedura transitoria per i provvedimenti già avviati

https://www.insic.it/Tutela-ambientale/Notizie/Tariffe-per-procedimenti-ambientali-un-Regolamento-Gazzetta/0097513e-1b26-43fe-a52a-f08f6401197a/?utm_source=MailUp&utm_medium=email&utm_campaign=NewsInSic_17_1_2017

PUBBLICAZIONI

REGIONE PIEMONTE: NUOVA EDIZIONE DELLE INDICAZIONI OPERATIVE SULLA FORMAZIONE

La Regione Piemonte ha aggiornato le linee guida operative sull'erogazione della formazione in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. L'aggiornamento è stato reso necessario dalla recente emanazione dell'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016.

Il documento, come le versioni precedenti, definisce le modalità di erogazione dei principali corsi previsti dalla normativa, indicando i soggetti formatori autorizzati, le caratteristiche dei docenti ed eventuali comunicazioni necessarie.

Le modifiche apportate riguardano specificatamente la formazione di ASPP/RSPP e modifiche ai soggetti autorizzati a tenere corsi specifici (datore di lavoro, attrezzature) con l'eliminazione degli enti bilaterali. Non viene chiarito il dubbio circa se i soggetti di diretta emanazione debbano essere accreditati in Regione per tutti i tipi di corso oppure solo per i corsi ASPP/RSPP. Tuttavia, si segnala che nel modulo di richiesta di inserimento come soggetto di diretta emanazione, è necessario indicare il numero di accreditamento regionale.

[Visualizza il documento](#)

NEUTRALIZZARE UN DISPOSITIVO DI SICUREZZA PER MACCHINE ED ATTREZZATURE DI LAVORO

Le linee di indirizzo contenute nella pubblicazione, edita in italiano e tedesco, sono state elaborate - dal gruppo di lavoro formato dal Laboratorio macchine ed attrezzature di lavoro del Dit dell'Inail con il Ministero del Lavoro, Gruppo Interregionale macchine e impianti, Federmacchine, UNI, UCIMA, Schmersal Italia S.p.A. - per approfondire il defeating ovvero la neutralizzazione di un dispositivo con funzioni di sicurezza per macchine ed attrezzature di lavoro.

E' un valido aiuto ai fabbricanti, datori di lavoro e progettisti che si confrontano con la necessità di utilizzare le prescrizioni contenute nella nuova edizione della norma entrata in vigore dal 1 maggio 2015.

Edizioni: Inail - 2016 Norma EN ISO 14119:2013.

[Neutralizzazione di un dispositivo con funzioni di sicurezza per macchine ed attrezzature di lavoro](#)

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NELLE AUTOFFICINE

La **ULSS 6 di Vicenza**, ha pubblicato un manuale sul comparto delle **autofficine**.

È uno strumento di verifica della situazione aziendale per valutare i rischi ed i provvedimenti di bonifica da adottare” ed una check list di autovalutazione per “identificare i requisiti di salute e sicurezza in azienda che saranno oggetto di verifica da parte degli Operatori SPISAL in occasione degli interventi ispettivi programmati nel comparto.

[Salute e sicurezza nelle autofficine. Manuale per la prevenzione nelle attività di autoriparazione](#)

COSA CONTROLLANO GLI ISPETTORI SULLA FORMAZIONE: UNA CHECK DALL'EMILIA ROMAGNA

Il Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro della AUSL di Reggio Emilia dell'Emilia Romagna mette a disposizione le check di controllo con cui verificano l'informazione e formazione sulla sicurezza Lavoro. Queste check sono un ottimo autocontrollo anche per aziende di altre regioni. E se non lo hai già fatto, ti consigliamo di richiedere l'opuscolo di approfondimento NECSI con cui sei guidato ad individuare eventuali scadenze non ancora gestite.

[Leggi news](#)

LEGISLAZIONE GENERALE, REGOLAMENTI SPECIALI, ADEMPIMENTI E RESPONSABILITÀ DEI DATORI DI LAVORO, DEI DIRIGENTI E DEI PREPOSTI I MODELLI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO - SICUREZZA SUL LAVORO NELLE FORZE ARMATE DI BALDUINO SIMONE

I modelli organizzativi del lavoro, la tutela dei diritti fondamentali e la cultura della legalità nelle strutture del territorio, La legislazione generale, regolamenti speciali per le forze di polizia e per le forze armate, regolamenti adottati per definire le effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative delle forze armate e delle forze di polizia. I modelli organizzativi del lavoro costituiscono settori di primaria attenzione sociale, sia per l'acquisita consapevolezza della pericolosità, che alcuni lavori rivestono, ai fini della tutela della salute degli addetti, sia per le sensibilità che tutti i Paesi industrializzati hanno maturato per la tutela dell'ambiente.

I due fattori

- sicurezza sul lavoro e tutela ambientale del territorio
- sono strettamente legati, specialmente per i lavori che si sviluppano nei grandi siti industriali

Nel nostro Paese queste realtà sono state disciplinate, con una legislazione specifica, che definisce le Aziende a Rischio di Incidente Rilevante (**ARIR**), tenute ad adempimenti speciali di sicurezza, per prevenire incidenti che possono assumere le dimensioni di catastrofi. Non a caso, questa legislazione è denominata SEVESO, dal nome della cittadina della Brianza, colpita dalla fuoruscita accidentale di un gas dalla fabbrica produttrice. L'attenzione verso questi temi è mantenuta alta dal mondo dell'informazione, consapevole della sensibilità dell'opinione pubblica verso la sicurezza in generale e per la salute in particolare. Così, il lavoro, già oggetto di grandi dibattiti, per i risvolti sociali, che esso acquista ai fini della tutela della dignità dei lavoratori, della giusta retribuzione e di qualità della vita, si connota di un'ulteriore rilevanza, per la tutela della salute e della sicurezza. Questi temi - salute e sicurezza - sono oggetto di normative internazionali, europee e nazionali, che prevalgono anche su quelle relative alla giusta retribuzione. Queste ultime, infatti, dispongono di ammortizzatori, come misure in grado di sopperire in tutto o in parte al venir meno della retribuzione per chi perde il lavoro, misure che, al contrario, non esistono per mitigare i pericoli per la salute e per la sicurezza.

Il D.Lgs. n. 81/2008 ha operato l'assimilazione, sul piano della prevenzione e della sicurezza tra il lavoro privato ed il lavoro pubblico, salva la necessità di specifici adeguamenti, da adottare attraverso disposizioni normative regolamentari, in relazione alle peculiarità di determinate attività della Pubblica Amministrazione. Pertanto, anche per la pubblica amministrazione, la disciplina primaria per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro è costituita dal D.Lgs n. 81/2008, un vero e proprio Testo Unico che disciplina, in maniera organica, l'intera materia e sostituisce quella adottata con D.Lgs 626/1994. Delle normative precedenti, dedicate alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro, restano in vigore, per quanto non previsto dal decreto legislativo, il D.P.R. 04.55, n. 547 - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e il D.P.R. 19.03.56, n. 303 - Norme generali per l'igiene sul lavoro, che prevede le caratteristiche minimali degli ambienti di lavoro: altezza-cubatura e superficie, coperture, pavimenti, pareti e aperture, locali sotterranei, ricambio dell'aria, illuminazione, temperatura, ecc. Nonostante il legislatore volesse comprendere in un solo Testo Unico tutte le disposizioni a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, restano fuori dalla sua portata alcune disposizioni speciali di primaria importanza, e tutti i decreti integrativi, di cui all'art. 304, comma 2, del D.Lgs. 81/2008 "con uno o più decreti integrativi attuativi della delega prevista dall'articolo 1, comma 6, della legge 3 agosto 2007, n. 123, si provvede all'armonizzazione [ove necessario] delle disposizioni del presente decreto con quelle contenute in leggi o regolamenti che dispongono rinvii a norme del D.lgs n.626/94 ovvero ad altre disposizioni abrogate dal comma 1".

Fonte CDL

[Sicurezza sul lavoro nelle forze armate](#)

OPERE EDILI

[Notifica preliminare Asl: tutto quello che occorre sapere con esempio pratico \(fac-simile\)](#)

Fonte Bibus net

LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELLA LAVORAZIONE DELLE CARNI

Un manuale si sofferma sulla salute e sicurezza nella lavorazione delle carni. Focus sui rischi per la salute: movimenti ripetitivi, movimentazione manuale di carichi, microclima sfavorevole, agenti biologici e rischio da rumore.

Fonte Punto sicuro

“ [Salute e sicurezza nella lavorazione delle carni. Manuale per la prevenzione](#)”, a cura di Celestino Piz, Pierantonio Zanon, Roberto Bronzato, Flavio Vidale, Renzo Segato, Emanuela Bressan e Mariangela Alberti (SPISAL ULSS 6 di Vicenza) e Stefano Ferrarini (Servizio Igiene degli Alimenti di Origine Animale), documento pubblicato SPISAL ULSS 9 Treviso, edizione giugno 2014

LEGISLAZIONE - ACCORDI**UE, LIMITI PER ALTRI 7 AGENTI CANCEROGENI SUL LAVORO**

La Commissione europea ha proposto di stabilire limiti di esposizione a sette agenti cancerogeni sul posto di lavoro, per combattere il cancro che è la principale causa di decessi legati al lavoro. Non è la prima volta che la Commissione interviene: già a maggio aveva steso un elenco di 13 agenti chimici cancerogeni, raccomandando limiti all'esposizione per i lavoratori.

Per la commissaria al lavoro, Marianne Thyssen, la misura interesserà circa 4 milioni di lavoratori europei. Le sostanze sono: Epicloridrina (usata nella produzione di carta), Etilene dibromide (usato nell'industria farmaceutica), Etilene dicloride (produzione di plastica e solvente), Metilenedianiline (produzione di poliuretano), Tricloroetilene (adesivi), PAH (alluminio) e l'olio usato dei motori.

Fonte ANSA.

JOBS ACT: OPERATIVE LE PRIME DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE

Dal 1 gennaio 2017, in attuazione delle disposizioni previste dal Jobs Act, le Direzioni Generali dell'attività ispettiva e delle politiche attive, servizi al lavoro e formazione professionale sono soppresse.

Le relative competenze sono trasferite rispettivamente all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e all'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive e del Lavoro (ANPAL).

Le pagine del sito istituzionale sono in fase di aggiornamento.

STRESS LAVORO PORTA ALL'INFARTO, PER TAR E' CAUSA DI SERVIZIO ACCOLTO RICORSO FUNZIONARIO POLIZIA DELLA LIGURIA - GENOVA, 12/01/2017

Lo stress psico-fisico legato al lavoro come poliziotto può portare all'infarto ed essere riconosciuto tra le cause di infermità da servizio. Lo ha ribadito il Tar della Liguria, che ha confermato la sentenza con cui è stato accolto il ricorso presentato da un funzionario della Polizia di Stato contro il Ministero dell'Interno. Il poliziotto, difeso dall'avvocato Raffaella Rubino, si era rivolto al Tar di Genova dopo essere stato colpito da infarto e sottoposto a intervento chirurgico, ottenendo quindi l'annullamento del decreto del Ministero dell'Interno in cui non era stata riconosciuta la dipendenza da causa di servizio dell'infermità.

Il Tar aveva dato l'incarico di esaminare il caso a cardiologi accademici. I medici hanno riconosciuto che "lo stress psico-fisico sia acuto che cronico legato al lavoro del ricorrente

pur non essendo l'unico fattore determinante di una patologia come la cardiopatia ischemica, può essere riconosciuto come fattore concausale che ha favorito lo sviluppo della malattia".
Fonte ANSA.

RIUNIONE CES SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il 21 Novembre, a Bruxelles, si è tenuta, presieduta da Esther Lynch, Segretario, la seconda riunione del Comitato Salute e Sicurezza della CES, istituita nel 2015 dopo il Congresso. Erano presenti oltre 30 delegati in rappresentanza di 21 paesi.

L'Italia, rappresentata da Marco Lupi, ha evidenziato i seguenti aspetti: mancanza di una strategia nazionale, difficoltà nei rapporti con il Governo, problemi nel sistema trilaterale, amianto, e i nuovi lavori. Problema dei parrucchieri dove non c'è un accordo europeo.

Tony Musu ha evidenziato la necessità di una revisione della Direttiva sui cancerogeni inserendo almeno 50 nuove sostanze. Respinta la preposta di revisione di ISO45001. La riunione è stata aggiornata.

RIUNIONE COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE DEL 10 GENNAIO 2017

Si è riunita in data 10 gennaio 2017, ore 10.30, presso la sede del Ministero del Lavoro di via Fornovo, ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. n.81/2008, la Commissione Consultiva Permanente, per discutere: approvazione del verbale 15/06/2016, approvazione relazione sulla stato d'applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo (art. 6 c.8 lettera e) del D.lgs. n.81/2008), attuazione delle disposizioni e misure di cui al D.lgs. n.,81/20008, attuazione del DM 4/03/2013 in materia di cantieri mobili di manutenzione della rete stradale; informativa sulla prima fase di sperimentazione di OiRA.

Per la UIL ha partecipato Marco Lupi.

MOLESTIE, FIRMATA INTESA TRA CONFIMI E SINDACATI

Confimi Industria e Cgil, Cisl e Uil firmano l'accordo contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. Le parti ribadiscono "che ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile". L'intesa discende dall'accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007.

Nel documento si riconosce "il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza; che i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati; che le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza". Le parti infine affermano che "svilupperanno azioni di sensibilizzazione, di diffusione, iniziative di informazione, di formazione e di monitoraggio".

Fonte UIL

TRASPORTO RIFIUTI: NUOVE INDICAZIONI DALL'ALBO

Nuove indicazioni dall'Albo gestori ambientali sul trasporto di rifiuti.

Con un comunicato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 19 dicembre 2016, n. 295, il ministero dell'Ambiente ha reso noto che il testo della deliberazione dell'Albo nazionale gestori ambientali del 3 novembre 2016 del Comitato nazionale, recante «*Criteri e requisiti per l'iscrizione all'Albo, con procedura ordinaria, nelle categorie 1, 4 e 5.*» vedi <http://www.albonazionalegestoriambientali.it>

Con questa delibera, composta di 3 articoli e 5 allegati, il Comitato Nazionale ha stabilito la dotazione minima di veicoli e di personale per l'iscrizione nella categoria 1 per lo svolgimento dell'attività di raccolta e trasporto dei rifiuti urbani, anche in forma semplificata (ai sensi dell'articolo 16, c.1, lettera a) del D.M. 120/2014), nonché per lo svolgimento dell'attività di spazzamento meccanizzato e per i singoli e specifici servizi individuate nelle sottocategorie di cui all'allegato D della medesima delibera. La dotazione di veicoli e di

personale per l'iscrizione nelle categorie 4 e 5 è determinata secondo i criteri stabiliti nell'allegato E. All. [Delibera n. 5/2016](#)

FIRMATO ACCORDO CONFCOMMERCIO LOMBARDIA CON CGIL CISL E UIL

In allegato il testo dell'accordo quadro siglato il 28 novembre 2016 fra **CGIL, CISL, Uil Lombardia e Confcommercio Lombardia – Imprese per l'Italia** per la detassazione dei **premi di produttività** della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare secondo quanto previsto dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 Legge di Stabilità 2016 e il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016.

L'accordo è valido per i datori di lavoro associati ad Associazioni territoriali aderenti a **Confcommercio Lombardia – Imprese per l'Italia**, che applichino e rispettino integralmente – sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria – il CCNL applicato ai propri dipendenti, sottoscritto da OOSS di categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL, **nonché al rispetto delle norme su salute e sicurezza.**

In merito al confronto con le RSA/RSU nelle imprese ove siano costituite e in coerenza con le previsioni dell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 26 novembre 2015 e dell'Accordo Interconfederale per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale del 24 novembre 2016, il confronto avverrà presso la sede dell'Associazione territoriale aderente a Confcommercio Lombardia – Imprese per l'Italia e con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali di categoria dei lavoratori.

DOCUMENTAZIONE ISTITUZIONALE E SINDACALE

Osservatorio Olympus - Università di Urbino olympus@uniurb.it

- Accordo tra **Inail DR Friuli Venezia Giulia e CEFAP**, 21 dicembre 2016
- Accordo tra **Inail - Dr Veneto, Ebiart e Opra Fvg**, 12 dicembre 2016
- Accordo di collaborazione tra **Inail e Cnept**, 30 novembre 2016
- AUS Ferrara S.S.R. Emilia-Romagna, **Profili di rischio lavorativo**, luglio 2016

INVECCHIAMENTO DEI LAVORATORI, LA RICERCA E LA PROGETTAZIONE AL SERVIZIO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

È stata siglata a Firenze, il 29 novembre 2016, la [*convenzione tra l'Inail Direzione regionale per la Toscana e l'Università degli studi di Firenze*](#), Dipartimento di Architettura Dida, per la realizzazione del progetto *Applicazione dei metodi di valutazione e progettazione ergonomica integrata alle postazioni di lavoro e ai macchinari industriali ad alta manualità, nella piccola e media industria manifatturiera con particolare attenzione ai lavoratori anziani.*

La collaborazione, che si inquadra nell'ambito del protocollo d'intesa siglato in data 16 maggio 2016, nasce dalla volontà di portare un contributo fattivo al tema della conoscenza e della consapevolezza dei rischi legati all'innalzamento dell'età della popolazione occupata in termini di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

I **cambiamenti fisiologici** che caratterizzano l'invecchiamento comportano problemi rilevanti in tutte le attività di lavoro e in particolare nell'**uso dei macchinari ad alta manualità**, che richiedono un'elevata precisione dei movimenti e capacità di attenzione e reazione. Alla luce di tale presupposto, è stata individuata come realtà di indagine del

progetto la piccola e media industria manifatturiera, che rappresenta uno dei comparti portanti dell'economia Toscana e si caratterizza per un forte utilizzo di macchinari industriali ad alta manualità. Il progetto prevede attività di studio, applicazione dei risultati della sperimentazione, sensibilizzazione, informazione, formazione e comunicazione. Tra i punti chiave: la definizione di indicazioni operative di intervento per l'innalzamento delle condizioni di sicurezza ed usabilità dei macchinari industriali e delle postazioni di lavoro oggetto di valutazione; la messa a punto di metodologie atte a stimolare le aziende ad un monitoraggio continuo delle postazioni di lavoro e ad innalzare i livelli di approfondimento nella valutazione dei rischi a cui i lavoratori sono esposti; la stesura di linee guida per l'applicazione di metodi e procedure di intervento finalizzate alla valutazione ergonomica integrata delle condizioni di rischio collegate all'uso di macchinari industriali nella piccola e media impresa manifatturiera.

La convenzione ha una durata di un anno ed è rinnovabile.

Fonte: [Inail](#)

MIN.LAVORO: TABELLE DEI NUOVI COEFFICIENTI DI CAPITALIZZAZIONE DELLE RENDITE DI INABILITÀ E DI QUELLE A FAVORE DEI SUPERSTITI

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 295 del 19 dicembre 2016, il Decreto 22 novembre 2016 con l'approvazione delle **tabelle dei nuovi coefficienti di capitalizzazione delle rendite di inabilità e di quelle a favore dei superstiti**, nonché istruzioni per l'uso delle medesime.

[Tavole dei coefficienti per il calcolo dei valori capitali attuali delle rendite di inabilità e di quelle a favore dei superstiti dei lavoratori deceduti a causa dell'evento lesivo.](#)

[Istruzioni per l'uso delle tavole dei coefficienti di capitalizzazione per rendite ad inabili ed a superstiti.](#)

Fonte: *Gazzetta Ufficiale*

GOVERNO: RIORDINO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCENTIVI FISCALI, PREVIDENZIALI E CONTRIBUTIVI IN FAVORE DELLE IMPRESE MARITTIME

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 277 del 26 novembre 2016, il [Decreto Legislativo n. 221 del 29 ottobre 2016](#), di riordino delle disposizioni legislative vigenti in materia di incentivi fiscali, previdenziali e contributivi in favore delle imprese marittime, a norma dell'articolo 24, comma 11, della [legge 7 luglio 2016, n. 122](#).

Le imprese armatoriali si dovranno adeguare alle disposizioni del decreto entro diciotto mesi dalla sua entrata in vigore (maggio 2018).

Fonte: *Gazzetta Ufficiale*

MIN.LAVORO: PREMI E CONTRIBUTI PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il [Decreto del 9 novembre 2016](#) concernente la **riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** nonché la fissazione degli indici di gravità medi e misura della riduzione per il 2017.

Fonte: *Ministero del Lavoro*

DEFIBRILLATORI, NOTA ESPLICATIVA DEL MINISTERO DELLA SALUTE

In seguito alle numerose richieste di chiarimento, il Ministero della Salute ha emesso una nota esplicativa relativamente all'ambito di applicazione dell'art. 48, comma 18, del decreto-legge 17 ottobre 2016 n. 189 recante "Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016", con riferimento alle disposizioni in ordine alla dotazione e all'impiego, da parte delle società sportive dilattentiche, dei defibrillatori semiautomatici.

Fonte: [Ministero della Salute](#)

Leggi la [nota esplicativa del Ministero della Salute del 15 novembre 2016](#) (pdf, 270 Kb)

UFFICI MINISTERO SALUTE: UN DECRETO INDIVIDUA IL DATORE DI LAVORO

Con [DM 20/9/2016](#) (in GU del 28-10-2016) il Ministero della Salute chiarisce sulla individuazione della figura del datore di lavoro nei propri uffici centrali e periferici, anche ai fini dell'individuazione degli obblighi datoriali.

Ai sensi del D.Lgs. n.81/08 il datore di lavoro per il personale in servizio, assegnato ovvero in posizione di distacco o comando presso gli uffici centrali e periferici del Ministero della salute, è individuato

- 1) negli uffici centrali dell'amministrazione: il Direttore generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio;
- 2) negli uffici USMAF-SASN, il **Dirigente** di II fascia titolare o reggente dell'ufficio, anche con riferimento al personale di cui all'art. 3, comma 1, ultima parte, di cui si avvale l'Ufficio 10 della medesima Direzione generale;
- 3) negli uffici UVAC-PIF dipendenti dalla Direzione generale della sanità animale e dei farmaci veterinari, il dirigente di II fascia titolare o reggente dell'ufficio.

Nel caso in cui negli uffici di cui agli ultimi due punti le figure risultino temporaneamente vacanti, il datore di lavoro va individuato nel superiore gerarchico

Al fine di garantire i poteri di spesa ai soggetti-datori di lavoro, le Direzioni generali competenti, non oltre il 1° marzo di ogni anno, provvederanno ad assegnare a ciascuna struttura periferica le relative risorse economiche con le modalità operative indicate dalla Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio.

Tali risorse saranno finalizzate a far fronte a tutti gli obblighi posti dalla normativa vigente in capo al datore di lavoro, tra cui la redazione del documento di valutazione dei rischi, la nomina del medico competente, la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, la dotazione di dispositivi di protezione individuale, le visite mediche periodiche dei lavoratori, l'informazione e formazione del personale in materia di sicurezza sul lavoro, nonché tutti gli interventi di manutenzione indifferibili e urgenti per la sicurezza del lavoro.

Fonte: Redazione Banca Dati Sicuromnia - <http://sicuromnia.epc.it>

Riferimenti normativi: **DECRETO 20 settembre 2016** del MINISTERO DELLA SALUTE

Individuazione del datore di lavoro negli uffici centrali e periferici. (GU n.253 del 28-10-2016)

APPROVAZIONE LINEE GUIDA SUI VALORI DI ASSORBIMENTO DEL CAMPO ELETTROMAGNETICO DA PARTE DELLE STRUTTURE DEGLI EDIFICI

Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 252 del 27 ottobre 2016 il [Decreto 5 ottobre 2016](#) del ministero dell'Ambiente recante **Approvazione delle Linee Guida sui valori di assorbimento del campo elettromagnetico da parte delle strutture degli edifici**.

Le linee guida (ex [D.L. n. 179 del 18 ottobre 2012](#)), predisposte dall'ISPRA e dalle ARPA/APPA relativamente ai valori di assorbimento del campo elettromagnetico da parte delle strutture degli edifici, sono riportate nell'Allegato 1.

Fonte: [Ministero dell'Ambiente](#)

NUOVO REGOLAMENTO TECNICO ASCENSORI

Il Consiglio dei Ministri ha deliberato l'approvazione in esame definitivo del nuovo Regolamento tecnico sugli ascensori, da adottarsi con decreto del Presidente della Repubblica, concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica del 30 aprile 1999, n. 162, per l'attuazione della direttiva 2014/33/UE relativa agli ascensori e ai **componenti di sicurezza** degli ascensori, nonché per l'esercizio degli ascensori. Con le modifiche al DPR n. 162/1999 vengono aggiornati gli obblighi di installatori, fabbricanti, rappresentanti, importatori, distributori e operatori economici.

ELISUPERFICI: Confermata disciplina antincendio

Confermata la disciplina per l'**antincendio e la sicurezza delle elisuperfici al servizio di strutture sanitarie**. In particolare, il Decreto del Ministero dell'Interno 1° dicembre 2016 (in Gazzetta ufficiale del 12 dicembre 2016, n. 289) dispone che le misure di cui «all'art. 2 del decreto del Ministro dell'interno 15 giugno 2015 continuano ad applicarsi in relazione alle determinazioni assunte dall'Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC) con provvedimento n. 71/DG del 28 luglio 2016».

DURC ON LINE EDILIZIA E LIQUIDAZIONE COATTA: LE ISTRUZIONI DELL'INAIL

Operative per le imprese del settore edile e alcune procedure concorsuali: le relative istruzioni sono riportate nella circolare n. 48 del 2016, pubblicata sul sito istituzionale dell'INAIL, con cui l'Istituto recepisce le modifiche apportate alla disciplina del DURC on line dal decreto del Ministero del lavoro dello scorso 23 febbraio 2016.

Con la circolare n. 48 del 14 dicembre 2016, l'INAIL illustra le semplificazioni in materia di **DURC on line** collegate alla procedura online entrata in vigore dallo scorso anno per alcune specifiche fattispecie soggettive. Tali disposizioni si applicano alle nuove richieste di regolarità contributiva e a quelle in istruttoria alla data della presente circolare.

Imprese del settore edile

Per quel che riguarda il settore edile, la circolare fa riferimento al fatto che l'obbligo di iscrizione alle Casse edili sussiste anche in capo alle imprese che, benchè classificate in settore diverso dall'edilizia:

- applicano il contratto collettivo nazionale del settore edile;
- aderiscono, esplicitamente o implicitamente, al CCNL edilizia a opera delle parti individuali del rapporto di lavoro.

Per queste imprese, al fine di evitare che il riscontro sulla regolarità contributiva venga omesso in relazione ai versamenti dovuti alle Casse edili, l'INPS effettua l'interrogazione negli archivi delle Casse edili anche se per il codice fiscale non è presente il codice statistico contributivo (c.s.c.) edile.

Imprese soggette a procedure concorsuali

L'Istituto specifica che, anche in caso di liquidazione coatta amministrativa con esercizio provvisorio, l'impresa va considerata regolare per il solo fatto che gli obblighi contributivi siano scaduti anteriormente:

- alla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio;
- alla data di apertura della procedura di amministrazione straordinaria.

La previsione normativa di una situazione di regolarità risulta, pertanto, preordinata proprio alla prosecuzione dell'attività imprenditoriale, anche nella prospettiva di una possibile riammissione *in bonis* dell'impresa. Resta fermo che l'impresa deve comunque essere regolare con riferimento agli obblighi contributivi riferiti ai periodi successivi, decorrenti dalla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio o dalla data di apertura della procedura di amministrazione straordinaria.

[INAIL, circolare del 14/12/2016, n.48](#)

MILLEPROROGHE, IN G.U. IL DECRETO 30 DICEMBRE 2016 N.244

È stato approvato il 29 dicembre 2016 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 dicembre il [Decreto legge 30 dicembre 2016 n.244 Proroga e definizione di termini](#). Le **proroghe** più rilevanti sono state riassunte nella **nota stampa del Governo** pubblicata il 29 dicembre.

VITTIME DELL'AMIANTO NEI PORTI: PUBBLICATO IL DECRETO PER L'EROGAZIONE DEL FONDO

Una misura a favore degli eredi di coloro che sono deceduti a seguito di patologie asbesto-correlate contratte per l'esposizione all'amianto nell'esecuzione delle operazioni portuali

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 2 gennaio 2017 il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che stabilisce le procedure e le modalità di erogazione delle prestazioni del Fondo per le vittime dell'amianto, istituito con la Legge di Stabilità del 2016.

Le prestazioni, che non escludono la fruizione dei diritti derivanti dalle norme generali e speciali dell'ordinamento, ma si cumulano con essi, sono previste a favore degli eredi di coloro che sono deceduti a seguito di patologie asbesto-correlate, contratte per l'esposizione all'amianto nell'esecuzione delle operazioni portuali nei porti in cui hanno trovato applicazione le disposizioni previste dalla Legge 27 marzo 1992, n. 257 per la cessazione dell'impiego dell'amianto.

L'onere finanziario relativo sarà comunicato annualmente dall'Inail al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il trasferimento delle risorse. Per accedere alle prestazioni del Fondo per gli anni 2017 e 2018 è necessario presentare domanda all'Istituto entro e non oltre il prossimo 28 febbraio.

Per ulteriori informazioni:

<http://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/vittime-amianto-nei-porti-decreto-erogazione-fondo-superstiti-.aspx>

DOCUMENTAZIONE

PROCESSO CEMENTAL, I LAVORATORI: ‘PER L’AMIANTO SOLO UN GREMBIULE’

Tutti hanno parlato della **polvere**. E anche del latte, e della mancanza di tute. ‘C’erano i grembiuli, ma solo per gli addetti alla canna fumaria. La stagione migliore era l’estate, perché almeno potevamo aprire le finestre e prendere aria’.

Maria Luisa Barrasso, chiamata dall’avvocato delle parti civili, ha testimoniato per il suo papà, Prisco, deceduto anni fa. **Luciana Tomasini**, anche lei chiamata da **Ernesto D’Andrea**, lo ha fatto per il marito, ex lavoratore morto, e per se stessa: le è stato diagnosticato un mesotelioma. E poi sono sfilati, chiamati dal **Pm Isabella Chiesi**, **Walter Carretti**, lavoratore della Cemental dal ’65 al ’74, **Alberto Girardini**, dal ’64 al ’71, **Paolo Montanari**, una della parti civili, ammalato di asbestosi dal 2010.

Fondata nel 1956, chiusa nel 1989, arrivata ad avere più di 500 dipendenti, la **Cemental di Correggio** lavorava la pericolosissima **fibra di amianto** senza – secondo l’accusa – alcuna misura di protezione per la salute dei propri lavoratori. Imputato, non presente in aula, **Franco Ponti**, figlio del fondatore ed ex titolare, accusato di lesioni gravissime e omicidio colposo nei confronti di **Luciano Nanetti**. Tra gli 8 testi ascoltati, uno dei figli di Luciano, Andrea, e la moglie Rosa.

E poi, la testimonianza di **Marzio Iotti**, sindaco di Correggio dal 2004 al 2013, che trent’anni fa, da privato cittadino residente a poche decine di metri dalla Cemental, scattò una foto finita nel fascicolo della procura. Dalle sue finestre vedeva lo stoccaggio delle lastre nel cortile.

Iotti fece un esposto denuncia all’epoca, un esposto che – hanno sottolineato gli avvocati difensori Orlandi e Spaggiari – non è poi sfociato in nulla a carico di Ponti. ‘Ma già nel ’76 l’Ausl notò delle anomalie’, ha riferito **Antonio Romanelli**, ispettore della medicina e dell’igiene ambientale e responsabile del registro mesotelioma in Emilia Romagna.

Fonte Telereggio

PIANO MIRATO DI PREVENZIONE “ABBASSA L’INDICE” CAMPAGNA DI PROMOZIONE DELLA SICUREZZA PER L’ABBASSAMENTO DEGLI INDICI INFORTUNISTICI

Un nuovo progetto dalla ATS Brianza e di INAIL Monza, sulla strada della promozione della sicurezza per la riduzione dei Tassi infortunistici già tracciata dal ULSS di Vicenza.

Fonte USLL Vi.

Tutte le informazioni al link sul sito di ATS Brianza:

<http://www.aslmonzabrianza.it/ITA/Default.aspx?SEZ=2&PAG=359> dove si trovano: presentazione del progetto, e materiali di lavoro.

SICUREZZA SUL LAVORO: ANNO CHE VIENE, ANNO CHE VA

Gli auspici per il 2017 e le problematiche da affrontare in materia di sicurezza e formazione con particolare riferimento alle novità dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016. A cura di Rocco Vitale, presidente di AiFOS e sociologo del lavoro.

Speriamo che il nuovo anno, prima di tutto, segni una **inversione di tendenza** degli infortuni e degli incidenti sul lavoro, e delle malattie professionali, che stando ai primi dati 2016 sembrano essere stati superiori a quelli dell'anno precedente. Quello che sorprende, o meglio non sorprende più (purtroppo) sono le **dimensioni aziendali** dove avvengono gli infortuni. Sempre più sono coinvolti i **lavoratori delle piccole imprese**. Usiamo volutamente il "piccole imprese" e non PMI, in quanto la nostra attenzione deve essere rivolta a quelle aziende che vanno dai 5 ai 15 dipendenti che sono la stragrande maggioranza del tessuto produttivo italiano. Oltre 15 milioni di lavoratori prestano la propria attività in aziende con meno di 15 dipendenti. Statisticamente le imprese da 1 a 15 dipendenti rappresentano ben il 97% delle aziende italiane e solo lo 0,1% sono le imprese che vanno da 500 ad oltre 1.000 dipendenti.

Le cause sono molteplici, ma per quanto ci riguarda dobbiamo affrontare il **nodo-chiave della formazione**, che deve essere sempre più sostanziale e meno formale. Girano ancora tanti, troppi, attestati fasulli o semifasulli 'acquistati' con l'obiettivo di avere solo un pezzo di carta senza tener conto dei contenuti e dell'effettività della formazione. Anche sull'e-learning sono ancora troppi gli enti che non rispettano le regole dell' [Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016](#). Assistiamo, ancora, a corsi erogati e pagati in contrassegno al ricevimento dell'attestato o con piattaforme che si limitano a mostrare semplici materiali audiovisivi senza alcun controllo dei tempi di visione e senza certezza della loro fruizione!

L'impegno che gli enti formativi dovranno porsi con serietà sarà la **formazione all'interno delle imprese e micro imprese**. È ora di dimenticare il vecchio adagio secondo il quale il D. Lgs. 81/2008 è fatto per le grandi imprese, ma, piuttosto, è tempo di elaborare processi e procedure che possano essere adottate laddove avviene il maggior numero di infortuni.

L'anno trascorso ha visto l'emanazione di un importante [Accordo Stato-Regioni](#) che modifica sostanzialmente molti degli aspetti della formazione non solo degli RSPP e ASPP, ma anche di molti altri soggetti previsti da precedenti Accordi. Come abbiamo avuto modo di sottolineare, molti sono gli aspetti positivi contenuti nell'Accordo e, tra questi, vogliamo ricordare: la nuova articolazione dei contenuti dei moduli A, B e C, l'innovativo (era ora) modulo B comune e i 4 corsi di formazione specifica, la puntuale definizione dell'e-learning e dei corsi ammessi e non ammessi alla fruizione in tale modalità. E ancora: l'obbligo per tutti i formatori nei corsi di salute e sicurezza di essere qualificati ed in possesso di uno dei criteri previsti dal [Decreto 6 marzo 2013](#), l'eliminazione definitiva degli enti bilaterali. Però, guarda caso, molti di questi enti bilaterali, il giorno dopo la pubblicazione dell'Accordo, hanno cambiato sigla e casacca e si sono, improvvisamente, dichiarati organismi paritetici! Positive, anche se un po' cervelotiche, anche le tabelle per il riconoscimento dei crediti formativi. Di grande rilevanza, sebbene non pienamente applicate, sono inoltre le **indicazioni metodologiche** per la progettazione e l'erogazione dei corsi e la preminenza riconosciuta al progetto formativo, benché spesso confuso con il programma del corso. Sarà questo un ulteriore argomento su cui lavorare e definire comuni indicazioni per l'applicazione dell'Accordo Stato-Regioni. Certo, nel testo dell'Accordo non mancano punti meno convincenti, che rischiano di vanificare la seria applicazione delle regole e procedure ivi contenute. Tra le critiche troviamo al primo posto il grande "bonus" delle lauree che consentono a tanti, forse troppi, studenti di essere esonerati della frequenza ai moduli A e B dei corsi per RSPP. Come potranno questi giovani, che non hanno mai seguito una lezione né affrontato un esame sui temi della sicurezza, svolgere con serietà e competenza i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione con il solo modulo C?

Altro tema su cui riflettere è rappresentato dall'**aggiornamento** che può essere ottemperato anche per mezzo della partecipazione a convegni e seminari il cui numero di ore può essere pari al 50% del totale delle ore di aggiornamento complessivo. Di per sé si tratta di una idea valida e condivisibile in quanto i convegni concorrono all'aggiornamento in modo sostanziale e complementare alla formazione in aula o in e-learning. Però cosa dire allorquando

l'aggiornamento è di 6 ore, e di queste 3 ore con convegni e solo 3 ore in 5 anni dovranno essere una effettiva formazione. Viene da dire: di che cosa stiamo parlando? In questo ambito l'[AiFOS](#), ottemperando al dettato dell'Accordo, organizza in tutta Italia da oltre dieci anni incontri pubblici inerenti le materie della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di vita, con registri di presenza e firme autografe. Sono circa 80 i convegni organizzati nel 2017, cui hanno partecipato oltre 4.000 persone. Di questi, ben 25 dedicati ad illustrare il [nuovo Accordo Stato-Regioni](#) con la presenza di oltre 1.500 partecipanti. E non parliamo di convegni "di massa" ma, quasi sempre, di numeri circoscritti e limitati che consentono la partecipazione attiva e un confronto costruttivo. Da qui derivano le osservazioni al riguardo dell'applicazione del nuovo Accordo del 7 luglio 2016. Ci avviamo, col nuovo anno, ad affrontare vecchi e nuovi problemi. Il punto di partenza, però, è rappresentato dal lavoro. Il lavoro che cambia e, di contro, l'immutata centralità del lavoro per la vita delle persone. E senza lavoro non c'è sicurezza! Non si deve chiedere maggiore flessibilità ma, piuttosto maggiore serietà.

[Il link per conoscere e non perdere tutti gli eventi organizzati dall'associazione AiFOS nel 2017...](#)

AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI, EU-OSHA ANNUNCIA LA CAMPAGNA 2018-19

“La **campagna del 2018-19** si concentrerà sulle sostanze pericolose, con l’obiettivo di sensibilizzare il pubblico e promuovere una cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro in tutta l’UE, nonché di rivolgersi a specifiche categorie di lavoratori”. Così annuncia Eu-Osha. Valutazione dei rischi, agenti cancerogeni, buone prassi, categorie particolarmente vulnerabili, leggi in vigore, regolamenti. Gli **obiettivi della campagna** saranno sensibilizzare sulla conoscenza, informare e condividere documenti al fine di promuovere l’eliminazione e la sostituzione di sostanze pericolose, l’adozione di **adeguate misure di prevenzione**. Per ogni ambiente di lavoro e in particolare per categorie vulnerabili come: “donne; lavoratori immigrati; giovani; lavoratori più a rischio a causa del settore o dei lavori in cui sono impiegati; manodopera temporanea e lavoratori che operano nell’economia informale.”

La campagna in corso e che si concluderà nell’inverno del 2017 è [Ambienti di lavoro sani e sicuri a tutte le età](#). Prevenzione e gestione della sicurezza considerando le età, [le differenti esigenze, l’invecchiamento](#). **Info:** [Eu-Osha anticipazioni su Ambienti di lavoro sani e sicuri 2018-2019](#)

GESTIRE LA FORZA LAVORO EUROPEA CHE INVECCHIA, INFOGRAFICA EU-OSHA

Publicata da Eu-Osha Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro una nuova infografica nella quale riporta una “panoramica dell’invecchiamento della forza lavoro europea” e nella quale sintetizza come affrontarlo al meglio. Nella valutazione dei rischi, nella gestione delle risorse, del tempo, delle competenze. “La forza lavoro dell’Europa sta invecchiando. Entro il 2030, i lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni rappresenteranno il 30% o più della forza lavoro totale in molti paesi. L’età pensionabile ufficiale sta aumentando in tutta l’Europa, ma molti lavoratori ancora lasciano il mercato del lavoro molto prima di raggiungere l’età pensionabile, e in molti paesi il tasso di occupazione dei lavoratori anziani è basso”. Da qui, quali sono gli elementi chiave per una buona gestione della forza lavoro? Come garantire equilibrio tra esigenze della persona e del lavoro? Come adattare ai cambiamenti la prevenzione? Quali indicazioni per una accorta prevenzione dei rischi evitando semplici supposizioni basate esclusivamente sull’età?

Queste sono le domande che pone l’infografica. Alle quali risponde affrontando aspetti come la rotazione, la carriera, valori, ambiente, contenuti operativi, i rischi sia fisici che psicosociali, quindi i vantaggi possibili e derivanti da una corretta gestione. Vantaggi sia per l’azienda che per il lavoratore.

Eu-Osha “Gestire la forza lavoro europea che invecchia”

Info: Eu-Osha infografica gestione invecchiamento forza lavoro

UN VAGONE DELLA SICUREZZA AL TRENO DI BABBO NATALE

Rompendo gli schemi tradizionali, l'Istituto Italiano Per La Sicurezza porta la metodologia della peer safety education al treno di babbo di natale (Pisa), coinvolgendo migliaia di bambini e genitori.

"Per noi il coinvolgimento sta alla base di ogni cambiamento culturale e per far ciò bisogna uscire dagli schemi tradizionali. Convinti di questo, abbiamo deciso di portare le tematiche del rischio e della prevenzione all'interno di una manifestazione dedicata ai più giovani" - Istituto Italiano per la Sicurezza

Fonte Insic

CAMPI BISENZIO (FIRENZE), VIAGGIO NELLA FABBRICA MODELLO CINESE: "QUALITÀ, LEGALITÀ E SICUREZZA PER I LAVORATORI"

Pavimenti puliti, tovagliette bianche con bouquet di fiori e pasticcini. È un giorno di festa da "Borse & Borse", l'altra faccia di Chinatown, "la fabbrica modello di integrazione e sicurezza" come l'ha definita il presidente della Regione Toscana Enrico Rossi, in visita questa mattina nello stabilimento di Campi Bisenzio, località San Donnino, cioè lungo la piana al confine con Firenze, fra l'aeroporto e le autostrade.

Malgrado il nome, "Borse&Borse", qui non si producono borse, ma piccola pelletteria "di alta qualità" per i grandi marchi della moda ("Per favore niente fotografie ai loghi" raccomandano). In otto anni questa azienda è passata da dieci a 160 dipendenti e a un fatturato che supera i 5 milioni di euro. A guidarla è un giovane imprenditore cinese, Fu Fanghui, 32 anni, sposato e con tre figli: "Sono venuto in Italia che avevo 14 anni e i miei genitori facevano gli operai nelle fabbriche cinesi a Prato. Avevo un sogno quello di aprire un'azienda mia". Prima un laboratorio artigianale che via via si è sviluppato e che oggi conta tre reparti e operai che in stragrande maggioranza sono cinesi, ma non solo: fra le macchine pressatrici o taglierine anche italiani, filippini, romeni e pachistani. Fra impiegati e quadri dirigenti le percentuali si rovesciano e la prevalenza è di italiani. "Senza integrazione non c'è sviluppo" assicura Fu e aggiunge: "Non dimenticate che la diversità è ricchezza. A tre anni dal rogo di Teresa moda costato la vita a sette operai, ai miei connazionali, dico che quando manca la legalità viene meno la dignità delle persone". Da tempo il presidente della Regione Toscana Enrico Rossi aspettava di ascoltare parole come queste: "Voi siete la dimostrazione che il cambiamento è possibile" dice Rossi davanti al console cinese Wang Fuguo, al sindaco di Campi Bisenzio Emiliano Fossi e all'assessore regionale all'immigrazione Vittorio Bugli. "Ho colto qui - prosegue Rossi - un clima positivo anche dal punto di vista delle relazioni sindacali, insieme alla capacità di guardare al futuro. Qui si punta alla formazione dei lavoratori, a realizzare corsi di italiano, ad istituire un nido aziendale per i figli delle lavoratrici mamme. Magari tutte le aziende fossero come voi. La Regione è disponibile a sostenervi. Ci aspettiamo proposte e progetti e faremo il possibile per aiutarvi a realizzarli. Questa azienda è una ricchezza per voi e per questo territorio. Ci auguriamo che tutto il comparto cinese sia capace di andare nella direzione che voi avete intrapreso". Un cambiamento sta avvenendo dentro Chinatown anche se non in maniera lineare e anche se avviene con grande fatica. Lo dicono i dati forniti dalla Asl che da tre anni ha avviato controlli a tappeto nelle oltre 7.700 aziende cinesi. "Quando abbiamo cominciato a fare le ispezioni trovavamo in regola soltanto il 15 per cento delle aziende cinesi, oggi invece sono in regola più del 50 per cento" spiega Renzo Berti, a capo della task force regionale "Lavoro sicuro". La strada è ancora lunga per sconfiggere il lavoro nero e lo sfruttamento, basta andare lungo certe strade di Prato del Macrolotto Zero per capirlo, ma i "cambiamenti hanno bisogno di tempo" ha ricordato Fanghui. Non dovrebbe far notizia una fabbrica che rispetta le regole, ma vista la situazione che per anni è andata avanti (con mille connivenze ndr), nella geografia di Chinatown un'azienda cinese che punta sulla legalità e la sicurezza, diventa motivo per accendere i riflettori. "Borse&Borse" è fra i pochissimi casi di aziende con capitale cinese con all'interno una rappresentanza sindacale e alcuni progetti nel cassetto: "Con il Comune di Campi Bisenzio - sostiene Fu Fanghui - vorremmo organizzare corsi di lingua italiana per i dipendenti e poi abbiamo il sogno di realizzare un asilo nido per i figli dei lavoratori. Si

produce meglio se sappiamo di avere i bambini vicino. Io ricordo le lunghe giornate in cui restavo solo in casa perché i miei genitori lavoravano in fabbrica". L'assessore regionale all'immigrazione Bugli ha annunciato che "la Regione sta pensando ad istituire una sorta di premio riservato a quelle aziende che si dimostrano virtuose ed in regola, con standard di sicurezza e qualità superiori alla media". L'assessore ha anche assicurato che continueranno i controlli "per ottenere la regolarizzazione di tutte le aziende". Un percorso, quello verso la regolarizzazione delle imprese del comparto, che è stato sottolineato anche dal console generale della Repubblica cinese a Firenze, Wang Fuguo. "Siamo di fronte - ha detto - ad un modello di sviluppo e di integrazione lungimirante. Al frutto migliore dello stretto legame di collaborazione che abbiamo instaurato con le autorità italiane sul fronte dell'integrazione e della regolarizzazione. E i dati ci dicono che l'integrazione delle imprese cinesi sta migliorando". "Abbiamo voluto raccontare - ha aggiunto il sindaco di Campi Bisenzio, Emiliano Fossi, organizzatore dell'iniziativa - una delle storie più belle ed importanti che si sono sviluppate in quest'area. È la testimonianza di ciò che le aziende dovrebbero essere. Ci auguriamo che si crei un circolo virtuoso e si inneschi un effetto imitazione"

Fonte Firenze Repubblica.it

INAIL: AUTOLIQUIDAZIONE – ONLINE LA GUIDA 2016/2017

Per l'autoliquidazione 2016/2017 il termine di presentazione della dichiarazione delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel 2016 è il 28 febbraio 2017.

Entro il 16 febbraio il datore di lavoro deve:

- calcolare il premio anticipato per l'anno in corso (rata) e il conguaglio per l'anno precedente (regolazione);
- conteggiare il premio di autoliquidazione dato dalla somma algebrica della rata e della regolazione;
- pagare il premio di autoliquidazione utilizzando il modello di pagamento unificato F24 o il modello di pagamento F24 EP (Enti Pubblici).

Le novità di quest'anno riguardano i nuovi servizi online per i datori di lavoro del settore marittimo e il pagamento tramite F24 dei relativi premi assicurativi.

Scarica la guida alla compilazione - <http://bit.ly/Inail-autoliquidazione-2017>.

BANDO ISI 2016: COMPRESI ANCHE BAR E RISTORANTI

Per il 2017 l'Inail ha stanziato complessivamente oltre 244 milioni di euro. Sono tre gli assi di finanziamento: adozione di modelli organizzativi e responsabilità sociale, bonifica amianto e micro e piccole imprese operanti in settori specifici di attività (*fra cui anche la ristorazione secondo la classificazione Ateco 2017*).

La procedura informatica verrà aperta il 19 aprile prossimo.

ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI DOMESTICI

L'ordinamento italiano, con la L. n. 493/1999, riconosce professionalmente l'impegno di coloro che svolgono attività per la cura della casa e del nucleo familiare in modo abituale, esclusivo e gratuito, proponendo un adeguamento delle tutele dai rischi di infortunio. L'assicurazione contro gli infortuni domestici è obbligatoria per tutti coloro che:

- hanno un'età compresa tra i 18 e i 65 anni compiuti;
- svolgono il lavoro per la cura dei componenti della famiglia e della casa;
- non sono legati da vincoli di subordinazione;
- prestano lavoro domestico in modo abituale ed esclusivo.

Il costo annuale dell'assicurazione (premio) è di 12,91 euro, il pagamento va effettuato entro il 31 gennaio 2017 con le modalità indicate sul portale Inail.

Scarica l'opuscolo informativo - bit.ly/Inail-opuscolo-casalinghe

Vai alla sezione dedicata sul portale - bit.ly/Inail-assicurazione-casalinghe

L'INAIL SOSTIENE I PROGETTI DI REINSERIMENTO E INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ DA LAVORO

È stata pubblicata la circolare 51/2016 che fornisce istruzioni operative sul “Regolamento per il reinserimento e l’integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro” approvato con determinazione del Presidente lo scorso luglio.

Il regolamento prevede la realizzazione di progetti di reinserimento lavorativo personalizzati per reintegrare la persona disabile nel contesto lavorativo, prioritariamente per lo svolgimento della stessa mansione, per una mansione diversa laddove le condizioni psicofisiche conseguenti all’evento lesivo non consentano più di proseguire l’attività lavorativa precedentemente svolta.

Sono tre le tipologie di interventi: interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro; interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro; interventi di formazione. Per il 2017 Inail mette a disposizione 21,2 milioni, fino a 150 mila euro per ciascun progetto. Vai al portale per approfondimenti - <http://bit.ly/Inail-reinserimento-disabili>

VALUTAZIONE INDENNIZZI DANNO BIOLOGICO, CIRCOLARE INAIL

Danno biologico. Pubblicata da Inail la circolare n.49 del 16 dicembre 2016 con la **rivalutazione degli indennizzi** del danno biologico derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, in base al meccanismo stabilito dalla Legge di Stabilità 2016.

Come già indicato dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 23 settembre 2016 gli **importi a decorrere dal 1° luglio 2016 saranno gli stessi vigenti nel 2015** e rimarranno in vigore fino al 30 giugno 2017. **Info:** Inail circolare rivalutazione danno biologico.

SCONTO INAIL E MODELLO OT 24/2017, CONDIZIONI PER L'AMMISSIONE ALLA RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO DI TARIFFA E GUIDA ALLA COMPILAZIONE

L’art. 24 del dm 12 dicembre 2000 (modalità di applicazione delle tariffe dei premi) prevede l’applicazione di uno **sconto Inail** per le imprese che hanno adottato **misure di sicurezza e igiene migliorative** rispetto a quanto previsto dal D.lgs. n.81/2008.

Trascorsi i primi 2 anni dalla data d’inizio dell’attività, l’Inail applica una **riduzione del tasso medio di tariffa** in relazione agli interventi effettuati, in misura fissa pari al 5% o al 10%, determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno:

Lavoratori / anno	Riduzione
Fino a 100	10%
Da 101 a 200	10%
Da 201 a 500	10%
Oltre 500	5%

I datori di lavoro che vogliono accedere alla riduzione devono rispettare le seguenti condizioni per l’ammissione al beneficio:

- Svolgimento di almeno un biennio completo di attività.
- Adozione delle misure migliorative entro il 31 dicembre 2015.
- Attuazione di interventi di miglioramento tali che la somma dei loro punteggi sia pari almeno a 100, considerato che ad ogni intervento è attribuito un punteggio.
- Regolarità degli obblighi contributivi e assicurativi alla data di trattazione della domanda da parte dell’Inail.

Per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa è necessario presentare apposita istanza, il **modulo OT24**, contenente tutti gli elementi, le notizie e le indicazioni necessarie.

Nel modello devono essere indicati gli interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro attuati nel 2016 (anno precedente a quello di presentazione della domanda), in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia.

Il modello di domanda OT 24/2017 è composto da:

- Scheda informativa generale, contenente i dati necessari per una corretta individuazione dell'azienda da parte dell'Inail (denominazione e ragione sociale, codice ditta, p.a.t. e Sede Inail territoriale di competenza).
- Domanda di riduzione, in cui vengono indicate le esatte generalità e la qualifica in ambito aziendale del richiedente.
- Dichiarazione del richiedente, circa la qualificazione ricorrenza dei presupposti applicativi (art. 24 delle Modalità per l'applicazione delle tariffe dei premi).
- Il modello va presentato esclusivamente per via telematica **entro il 28 febbraio 2017**; alla domanda deve essere allegata adeguata documentazione probante.

Sconto Inail, documentazione probante

Entro il termine previsto (28 febbraio 2017), insieme alla domanda deve essere presentata la documentazione probante, utilizzando anche l'apposita funzionalità "Allegati" disponibile nei Servizi online all'interno del "modulo OT24 – Lista inviate".

[Clicca qui per accedere ai contenuti completi e scaricare gli allegati](#)

PUBBLICAZIONI INAIL: ONLINE IL "DOSSIER SCUOLA"

L'Inail sostiene il mondo dell'istruzione sia erogando finanziamenti specifici per il miglioramento e la messa in sicurezza degli istituti scolastici, sia realizzando iniziative dedicate agli studenti al fine di contribuire allo sviluppo e al potenziamento di una "mentalità sensibile" alle tematiche della salute e sicurezza in ogni ambiente di vita. Scarica l'opuscolo – <http://bit.ly/Inail-pub-dossier-scuola>

DURC EDILIZIA E PROCEDURE CONCORSUALI, DECRETO GENNAIO 2015, CIRCOLARE INAIL

Pubblicata da Inail la circolare n.48 del 14 dicembre 2016 *Semplificazioni in materia di documento unico di regolarità contributiva. Modifiche al decreto interministeriale 30 gennaio 2015*. La circolare torna su quanto affrontato dal Ministero del Lavoro con [circolare 2 novembre 2016, n. 33](#). Edilizia e procedure concorsuali.

Fonte quotidiano sicurezza.

Info: [Inail circolare n.48 del 14 dicembre 2016 Durc](#)

INAIL: LINEE DI INDIRIZZO PER LA CONCESSIONE DI INCENTIVI ALLE IMPRESE CHE INVESTONO IN SICUREZZA

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Inail ha pubblicato la [Delibera n. 20 del 29 novembre 2016](#), con la quale fornisce le **Linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese che investono in sicurezza, con particolare riferimento ai Bandi ISI 2016**.

In particolare, il CIV delibera di impegnare gli Organi di gestione a:

- "Riprogettare" gli strumenti per l'erogazione di finanziamenti alle attività di sostegno economico per la prevenzione, prevedendo i seguenti assi:
 1. Incentivi per il sostegno delle imprese (PMI) di diversi settori merceologici (ISI – Generalista);
 2. Incentivi per progetti di bonifica da materiali contenenti amianto (ISI – Amianto);
 3. Incentivi per il sostegno delle micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività e con particolari profili di rischio (ISI – micro e piccole imprese);
 4. Finanziamenti alle micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli (ISI – Agricoltura);
 5. superando così in ottica di omogeneità, economicità e semplificazione, la preesistente articolazione (ISI e FIPIT) al fine di garantire maggiore celerità delle procedure di finanziamento;
- Prevedere la esclusione, per la fase di sperimentazione 2016-2018, delle micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti

agricoli, dalla partecipazione ai bandi ISI, in quanto per le suddette imprese – in attuazione della richiamata delibera n. 18 del 2 dicembre 2015 e di quando disposto dall’art. 1, commi 862-864, della Legge n. 208 del 28/12/2015 (Legge di stabilità 2016) – sono stati previsti specifici bandi;

- Prevedere l’integrazione, in via strutturale, delle risorse finanziarie destinate agli incentivi per la prevenzione (vari assi ISI) con le risorse non utilizzate e non erogate dei Bandi ISI degli anni precedenti, in coerenza con le linee di indirizzo formulate dal CIV in materia;
- Prevedere, prendendo atto delle difficoltà di questa fase nell’attuare bandi a graduatoria, di innovare il processo di valutazione a sportello, superando la graduatoria formulata sulla base del tempo di invio delle domande ed individuando un sistema che garantisca la casualità delle scelte fra tutte le domande, conformi ai requisiti richiesti dalla procedura e pervenute durante l’apertura dello sportello;
- Prevedere, sulla base delle esperienze regionali, che i soggetti che realizzano progetti finanziati nei due anni successivi alla rendicontazione presentino un *report* utile ad implementare il sistema di monitoraggio;
- Dare impulso e tempestività alle attività di implementazione del cruscotto sugli incentivi alla prevenzione al fine di poter disporre di un sistema strutturato di monitoraggio per ciascuna fase prevista dai singoli bandi.

FINANZIAMENTI SPECIFICI PER IL MIGLIORAMENTO E LA MESSA IN SICUREZZA DEGLI ISTITUTI SCOLASTICI

L’Inail sostiene il mondo dell’istruzione sia erogando finanziamenti specifici per il miglioramento e la messa in sicurezza degli istituti scolastici, sia realizzando iniziative dedicate agli studenti al fine di contribuire allo sviluppo e al potenziamento di una “mentalità sensibile” alle tematiche della salute e sicurezza in ogni ambiente di vita. Sul versante della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le scuole e le università sono chiamate a svolgere un duplice ruolo: garantire la sicurezza degli alunni e degli operatori del settore in quanto destinatari - come le aziende e le pubbliche amministrazioni - del decreto legislativo 81/2008 e costruire la cultura della prevenzione incidendo sulle coscienze dei più giovani. L’Inail mette a disposizione fondi cospicui per la costruzione di scuole innovative, contribuendo a un modo nuovo di fare educazione e cultura: per garantire agli studenti ambienti educativi sicuri, belli e coinvolgenti.

Prodotto: Opuscolo Edizioni: Inail - Dicembre 2016

L’Inail riconosce nella scuola il punto di svolta da cui partire per favorire nei ragazzi la crescita della cultura della prevenzione dei rischi, che li accompagni lungo l’arco della loro vita. La definizione della metodologia per la trasmissione dei concetti di SSL (Salute e Sicurezza sul Lavoro) può far riferimento alle life skills, definite dall’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) come un nucleo fondamentale di abilità e di competenze che inducono verso comportamenti positivi e di adattamento e che rendono l’individuo capace di far fronte efficacemente alle richieste e alle sfide della vita di tutti i giorni. L’educazione alla SSL trova pertanto un essenziale punto di forza nell’adozione di un approccio olistico che consideri la centralità della persona, mettendo i ragazzi in condizione di sviluppare capacità di prendere decisioni autonome e consapevoli in relazione a quello che per loro rappresenta il proprio “benessere” – fisico, psichico e sociale – promuovendo una corretta percezione dei rischi e l’adozione di comportamenti improntati alla prevenzione e alla salute. È questa la chiave di lettura che, mettendo al centro lo studente, l’essere umano in quanto tale, rende le life skills strumento idoneo alla realizzazione di iniziative efficaci ed efficienti in un’ottica di promozione della prevenzione e della sicurezza, accompagnando i ragazzi nelle fasi della loro crescita, adeguando continuamente gli obiettivi cognitivi, comportamentali e attitudinali ai loro cambiamenti evolutivi. Insegnanti, è il luogo primario della prevenzione, dove la formazione alla salute e alla sicurezza può trovare un terreno fertile nel quale radicarsi e diventare così patrimonio dell’individuo e del gruppo, fin dai primi momenti di socializzazione. Di seguito una selezione dei migliori progetti promossi dall’Inail sul territorio.

[Scuola Inail 2016 dossier](#)

DISPOSITIVO CON FUNZIONI DI SICUREZZA PER MACCHINE ED ATTREZZATURE DI LAVORO

INAIL: pubblicato volume sulla neutralizzazione di un dispositivo con funzioni di sicurezza per macchine ed attrezzature di lavoro.

Fonte: INAIL

DA REPERTORIOSALUTE.IT

PRODUTTIVITÀ E BENESSERE. UNA PROPOSTA UTOPISTICA?

Vogliamo parlare di **produttività** e **benessere**, dell'interesse prioritario quindi di chi lavora, uomini e donne, e di chi gestisce l'azienda, proprietà e dirigenti: due termini considerati per lo più, nella quotidiana gestione del lavoro, antagonisti tra loro.

A cura di [Gabriella Galli](#)

PRIMA PARTE <http://www.repertoriosalute.it/produttivita-benessere-proposta-utopistica/>

SECONDA PARTE <http://www.repertoriosalute.it/produttivita-benessere-proposta-utopistica-seconda-parte/>

NON C'È SICUREZZA SENZA DIVULGAZIONE

Con la nuova rubrica **L'Italia che lavora in sicurezza** (senza pretendere di sostituirci alle funzioni che vengono o dovrebbero essere svolte dalle istituzioni nazionali e territoriali), vogliamo proseguire nel percorso di divulgazione che abbiamo fin qui condotto e facilitare l'accesso a informazioni spesso disperse in una molteplicità di fonti (tenendo conto del panorama nazionale, senza trascurare anche quello comunitario e internazionale), sia istituzionali che delle parti sociali, affinché i nostri lettori possano essere aggiornati e acquisire informazioni utili in materia di salute e sicurezza fornendo sintetici resoconti, allegando materiali, indicando indirizzi per eventuali approfondimenti.

A cura di [Gabriella Galli](#)

<http://www.repertoriosalute.it/non-ce-sicurezza-senza-divulgazione/>



SENTENZE

DA OLYMPUS**CAMIONISTA MORTO IN A21 - GUIDAVA DA 3 GIORNI. PER AZIENDA CHIESTO IL GIUDIZIO**

Il cronotachigrafo del mezzo coinvolto nell'incidente in A21 era truccato. Aumento esponenziale delle violazioni sui tempi di guida e di riposo: 1.065 i casi scoperti dalla stradale, a fronte dei 771 del 2015. Da 70 contestazioni elevate nel 2015 si è arrivati a 160 nel 2016.

La procura di Cremona, nel persona del Pm Francesco Ignazio Abbadessa, ha chiesto il rinvio a giudizio del legale rappresentante di un'azienda di trasporti e logistica di Sarzana e dell'azienda stessa, con l'accusa di concorso in omicidio colposo plurimo per la morte di Alfredo Fioravanti, 65 anni, di Avenza, in provincia di Massa Carrara, camionista, dipendente della ditta, e di altre due persone rimaste vittime di un pauroso incidente stradale accaduto il 22 luglio del 2015 in A21 a poche centinaia di metri dal casello di Cremona in direzione Brescia. A causare il tamponamento era stato proprio il camionista, forse tradito da un colpo di sonno dopo che aveva guidato senza riposo per tre giorni consecutivi. Il cronotachigrafo del mezzo, manomesso, aveva distorto i dati sulle ore di guida e di fermo obbligatorio dell'autotrasportatore, che quel giorno era piombato addosso ad altri mezzi fermi per un rallentamento a causa di un cantiere. A morire era stato lo stesso camionista e altre due donne, Michela D'Annunzio, 36 anni maestra di Leno, e Maria Grazia Tomasini, 42 anni, che viaggiavano come passeggeri su una delle auto tamponate.

Alla ditta di Sarzana, ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001, si contesta di aver violato l'obbligo di tutela del lavoratore. "Una svolta dal punto di vista legislativo", per il comandante della polizia stradale Federica Deledda, che in prima persona aveva seguito le indagini sul mortale in A21, ricostruendo per filo e per segno, grazie ai percorsi, alle celle telefoniche, ai transiti autostradali e alle bolle di consegna nelle aziende, i tre giorni non-stop del conducente del mezzo di Sarzana prima dell'incidente. "Speriamo", ha sottolineato il comandante, "che si apra la via per essere ancora più incisivi non soltanto sui singoli, ma anche sulle aziende, perché si comprenda che la gravità del non darsi una organizzazione e un'attività di controllo interna è gravissimo e porta il datore di lavoro a condividere appieno le responsabilità del conducente su strada. Importante, sicuramente è anche tutelare la sicurezza degli stessi autotrasportatori e degli altri conducenti e salvaguardare quelle aziende che al contrario lavorano in maniera onesta e trasparente a fronte di una concorrenza profondamente sleale".

Impressionano, a proposito di cronotachigrafi truccati, i dati forniti dalla stradale sulle sempre più sofisticate alterazioni di questi apparecchi. Da 70 contestazioni elevate nel 2015 si è arrivati a 160 nel 2016, con un aumento del + 138%. Un "incremento pauroso", come lo ha definito il comandante, che ha illustrato i risultati dei 5.560 controlli della stradale effettuati nel 2016 in provincia sui veicoli commerciali (nel 2015 i controlli erano stati 6.127). Nell'anno in corso, i tempi di guida e di riposo non sono stati rispettati in 1.065 casi, prevalentemente su mezzi italiani, a fronte dei 771 del 2015. Un vero e proprio flagello, che, come ha ribadito il comandante, "oltre a mettere seriamente a rischio la sicurezza stradale, crea una forte alterazione nel regime di concorrenza". "Il settore dell'autotrasporto", ha continuato il comandante Deledda, "necessita dunque di grande attenzione, di un impegno costante e di una professionalità altissima".

Esemplare, in questo senso, è stato definito in particolare il lavoro dei tre agenti del distacco della stradale di Pizzighetone che a tutti gli effetti compongono un nucleo specializzato per scovare queste apparecchiature mortali, sempre più all'avanguardia. Agenti che negli anni hanno affinato tecniche sia tecnologiche che meccaniche per rilevare la posizione delle calamite, o la manipolazione e le modifiche dei circuiti, spesso

sapientemente installati grazie alla complicità di alcune officine, arrivando a scoprire alterazioni davvero difficili da trovare. Agenti, quelli di Pizzighettone, arrivati ad un tale livello di professionalità che sono chiamati a fare formazione ad altri colleghi di tutta la Lombardia.

Le 160 persone multate per aver alterato il cronotachigrafo sono state anche denunciate per aver violato l'articolo 437 del codice penale: rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro. "Una recentissima sentenza della Cassazione", ha spiegato il comandante, "ha finalmente fugato alcuni dubbi rispetto alla possibilità di concretizzare, in capo al soggetto, entrambe le contestazioni, sostenendo che i beni giuridici tutelati sono differenti, perché da una parte si va a tutelare la sicurezza stradale e dall'altra la sicurezza sul lavoro". Nel corso dei controlli effettuati nel 2016, gli agenti della stradale hanno contestato altre violazioni. Ad esempio, quelle relative ai sovraccarichi: 510 nel 2016, un 15% in più rispetto al 2015. Dati preoccupanti anche per quel che riguarda l'uso del telefono alla guida (115 casi nel 2015 a fronte dei 186 del 2016) e del mancato uso delle cinture di sicurezza (228 nel 2015 contro i 287 casi del 2016). In crescita anche i casi di autotrasportatori abusivi (16 nel 2015 contro i 18 di quest'anno).

Fonte Cremona Oggi Sara Pizzorni

MILANO, MORTI PER AMIANTO ALLA PIRELLI: TUTTI ASSOLTI I 9 MANAGER IMPUTATI NEL PROCESSO BIS

Sono stati tutti assolti con formula piena i 9 manager Pirelli accusati a Milano di omicidio colposo e lesioni gravissime per i 28 casi di operai morti o ammalati a causa dell'amianto, dopo aver lavorato negli stabilimenti milanesi dell'azienda tra gli anni '70 e '80. Lo ha deciso il giudice della Quinta sezione penale del tribunale Annamaria Gatto che ha scagionato gli imputati "perché il fatto non sussiste o per non aver commesso il fatto". I familiari delle vittime hanno protestato urlando "vergogna", mentre su uno striscione esposto in aula avevano scritto: "Gli operai sono stati uccisi due volte, dai padroni e dai giudici". Il Pm Maurizio Ascione aveva chiesto condanne a pene comprese tra i 4 anni e mezzo e i 9 anni di reclusione per sei ex dirigenti Pirelli. In particolare, aveva sollecitato le condanne per Ludovico Grandi e Gianfranco Bellingeri, amministratori delegati della Pirelli negli anni '80, rispettivamente a 9 anni e a 6 anni di carcere. Chiesta la condanna anche di Guido Veronesi (5 anni e 6 mesi), fratello dell'oncologo ed ex ministro Umberto e anche lui deceduto nel frattempo, di Piero Giorgio Sierra (7 anni), ex presidente dell'Associazione italiana per la ricerca sul cancro, di Omar Liberati (5 anni e 6 mesi), di Gavino Manca (4 anni e 6 mesi) e di Armando Moroni (4 anni e 6 mesi). Il Pm aveva invece chiesto l'assoluzione "perché il fatto non costituisce reato" di altri tre ex dirigenti - Roberto Picco, Gabriele Battaglioli e Carlo Pedone - che ricoprono un ruolo ai vertici di Pirelli per un arco limitato di tempo.

Lo scorso marzo, però, il giudice della Quinta sezione penale ha deciso di disporre una perizia prima della sentenza e dopo che i legali di Pirelli Tyre spa, responsabile civile nel procedimento, avevano prodotto una serie di documenti in relazione a cessioni di rami d'azienda tra fine anni '70 e inizi anni '80. Perizia che avrebbe accertato "la presenza degli attuali imputati nelle governance delle società" che hanno gestito gli stabilimenti e che evidenziava "elementi insufficienti" sul "controllo" del "rischio amianto e messa in sicurezza delle sostanze nocive". Oggi, tuttavia, come accaduto già a Milano in altri e recenti processi ad ex manager di aziende, è arrivata per tutti. Fonte La Repubblica

MORTI ALLA THYSSEN: I MANAGER" MASSIMI RESPONSABILI" PER IL ROGO CHE HA UCCISO 7 OPERAI - DEPOSITATE LE MOTIVAZIONI DELLA SENTENZA DELLO SCORSO MAGGIO.

L'ex ad della Thyssenkrupp, Harald Espenhahn, e altri cinque manager sono responsabili di una «colpa imponente» nella morte a Torino dei sette operai nella notte tra il 5 e il 6 dicembre del 2007. In particolare, se l'ex Ad è «il massimo responsabile delle scelte strategiche sulla gestione dello stabilimento di Torino che nel 2007 era in via di dismissione e non venne fatto alcun investimento in sicurezza nonostante i numerosi

motivi di allarme», gli altri manager sono anche loro colpevoli di omicidio colposo plurimo quali «informati e adesivi di tali scelte».

Lo scrive la Cassazione nel secondo e definitivo verdetto sul rogo dell'azienda siderurgica di corso Regina Margherita. I giudici dell'appello-bis hanno quindi individuato in Espenhahn «il massimo autore delle violazioni antinfortunistiche che hanno causato gli eventi di incendio e morte».

La quarta sezione penale della Cassazione, spiegando perché il 13 maggio scorso ha confermato la sentenza del maggio 2015 della Corte d'Assise d'appello di Torino, parla di «scellerate strategie aziendali» e di una «serie impressionante di violazioni a regole cautelari nel settore della programmazione, prevenzione e adozione di sistemi antinfortunistici». «A partire dall'anno 2007 - sottolinea la Suprema corte - vi fu un brusco cambio di passo all'interno dello stabilimento con l'interruzione di qualsiasi iniziativa di stimolo in chiave prevenzionistica e, anche attraverso la predisposizione dei documenti di valutazione del rischio incendio e collegato piano di emergenza, di camuffamento della situazione di progressivo rallentamento della sicurezza, gravido di insidie per le maestranze».

La Cassazione parla inoltre di «volontario temporeggiamento» e di «differimento della realizzazione dell'impianto» antincendio «oltre ogni ragionevole limite temporale, segnato dalle scadenze di bilancio e dagli obblighi connessi alla presentazione dei documenti sulla valutazione dei rischi». L'adozione di «un innovativo sistema di automatico rilevamento e spegnimento di principi di incendio - osserva la Suprema Corte - «rappresentava un'esigenza avvertita e coltivata dagli stessi vertici aziendali della società Thyssen Krupp a seguito degli eventi occorsi presso diverso luogo di lavoro in Olanda (Krefeld)». Fonte La Stampa

GIURISPRUDENZA

CASSAZIONE PENALE

- -Cassazione Penale, Sez. 7, 23 dicembre 2016, n. 54829 - **Sicurezza nei cantieri. Responsabilità del datore di lavoro di fatto, del direttore dei lavori e del capocantiere**
- Cassazione Penale, Sez. 3, 22 dicembre 2016, n. 54519 - **DPI e formazione. Art. 18, comma 1, lett. I, D.Lgs. 81/08**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 21 dicembre 2016, n. 54492 - **Mobbing. Provvedimento abnorme**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 21 dicembre 2016, n. 54483 - **Esposizione ad agenti chimici e responsabilità del preposto. Prescrizione del reato**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 21 dicembre 2016, n. 54480 - **Infortunio mortale con la macchina raccogliatrice dotata di dispositivo di sicurezza deteriorato. Quando la marcatura CE non basta**
- Cassazione Penale, Sez. 7, 16 dicembre 2016, n. 53600 - **Violazioni contravvenzionali in materia di prevenzione infortuni. Impugnazione**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 15 dicembre 2016, n. 53346 - **Caduta a terra a causa di un difetto di installazione del trabattello. Nessuna responsabilità del committente se il subappalto non era autorizzato e se non sussiste nesso causale**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 15 dicembre 2016, n. 53326 - **Videogioco pericoloso e morte per folgorazione di una bambina. Normativa antinfortunistica a tutela anche dei terzi**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 15 dicembre 2016, n. 53308 - **Infortunio mortale per contatto con i cavi elettrici. Responsabilità di un CSE o caso fortuito?**

- Cassazione Penale, Sez. 4, 15 dicembre 2016, n. 53287 - Lavori in quota senza idonei dispositivi di protezione collettiva. Nessun comportamento abnorme se il lavoratore si sgancia un attimo dal sistema di ritenuta
- Cassazione Penale, Sez. 4, 12 dicembre 2016, n. 52511 - ThyssenKrupp: la "colpa imponente" degli imputati. Affinché si applichi l'art. 437 c.p. non occorre il verificarsi dell'evento
- Cassazione Penale, Sez. 3, 07 dicembre 2016, n. 52042 - Omessa richiesta del certificato di prevenzione incendi: sussiste la particolare tenuità del fatto nella violazione di norme a tutela della sicurezza del lavoratore?
- Cassazione Penale, Sez. 4, 06 dicembre 2016, n. 51954 - Lavoratore precipita nel vano ascensore. Responsabilità del datore di lavoro e del suo preposto
- Cassazione Penale, Sez. 4, 06 dicembre 2016, n. 51947 - Caduta al suolo di un tuttofare in nero. Ampia nozione di lavoratore
- Cassazione Penale, Sez. 3, 06 dicembre 2016, n. 51905 - Mancanza di parapetto e ponteggio inidoneo. E' necessario "notiziare" effettivamente il contravventore della ammissione al pagamento della sanzione
- Cassazione Penale, Sez. 4, 02 dicembre 2016, n. 51540 - Infortunio durante le operazioni di carico di una nave. Mancata formazione e informazione e responsabilità datoriale
- Cassazione Penale, Sez. 4, 02 dicembre 2016, n. 51537 - Infortunio mortale durante un intervento di controllo funzionale degli impianti. Mancato coordinamento fra gruisti e manutentori e responsabilità di un dirigente
- Cassazione Penale, Sez. 3, 30 novembre 2016, n. 50749 - Infortunio ad apprendista metalmeccanico con la macchina insaccatrice. Lavoratore abbandonato a se stesso o condotta abnorme?

CASSAZIONE CIVILE

- Cassazione Civile, Sez. 6, 22 dicembre 2016, n. 26820 - Trauma perforante all'occhio sinistro. Nessun nesso causale con l'infortunio sul lavoro
- Cassazione Civile, Sez. 6, 22 dicembre 2016, n. 26817 - Esposizione ad amianto
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 22 dicembre 2016, n. 26801 - Invalità conseguente ad infortunio: rendita in aggiunta a quella già goduta
- Cassazione Civile, Sez. 6, 22 dicembre 2016, n. 26757 - Maggiorazione contributiva per esposizione all'amianto
- Cassazione Civile, Sez. 6, 21 dicembre 2016, n. 26564 - Sindrome depressiva da stress per il lavoratore della struttura alberghiera
- Cassazione Civile, Sez. 6, 21 dicembre 2016, n. 26552 - Infortunio occorso al titolare dell'impresa edile artigiana in un giorno festivo. Limiti della tutela assicurativa
- Cassazione Civile, Sez. 6, 20 dicembre 2016, n. 26407 - La domanda giudiziale di rivalutazione contributiva per esposizione ad amianto va preceduta da quella amministrativa all'INPS
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 20 dicembre 2016, n. 26351 - Infortunio sul lavoro e perdita della capacità lavorativa. Rigetto del ricorso

- Cassazione Civile, Sez. Lav., 19 dicembre 2016, n. 26159 - Caduta dall'impalcatura e mancanza di cinture di sicurezza. Onere della prova del lavoratore?
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 19 dicembre 2016, n. 26158 - Infortunio mortale di un lavoratore rumeno. Assenza di una valida procura per i familiari
- Cassazione Civile, Sez. 6, 15 dicembre 2016, n. 25970 - Infortunio stradale. Pregiudizialità tra due giudizi
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 13 dicembre 2016, n. 25551 - Sindrome depressiva ansiosa, stress. Se c'è stato risarcimento non si può pretendere altro
- Cassazione Civile, Sez. 6, 12 dicembre 2016, n. 25327 - Caduta da una scala a pioli del LSU. Liquidazione del danno biologico
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 05 dicembre 2016, n. 24804 - Se il lavoratore preferisce un indumento più leggero rispetto alla giacca ignifuga e si ustiona, di chi è la responsabilità?
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 05 dicembre 2016, n. 24798 - Lavori di sistemazione dei tubi in cemento per il convogliamento delle acque del fiume Biferno e infortunio mortale di un operaio
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 30 novembre 2016, n. 24442 - Infortunio con una macchina impastatrice. Responsabilità contrattuale o extracontrattuale tra datore, venditore e costruttore

GIURISPRUDENZA CIVILE DI MERITO

Corte di Appello di Messina, Sez. Lav., 05 ottobre 2016, n. 1117 - Illegittimità del licenziamento di un RSPP

QUESITI

E' VERO CHE L'RLS A SEGUITO DI UNA CIRCOLARE INAIL NON HA PIU' ACCESSO AL REGISTRO INFORTUNI?

No. Una recente circolare l'INAIL (n.45 del 30/11/2016) prende atto dell'eliminazione del registro infortuni e dell'introduzione di un supporto informatico (Cruscotto Infortuni).

Questa modifica non toglie il diritto del RLS di ricevere dal datore di lavoro le informazioni e i dati sugli infortuni e le malattie professionali.

E' quindi obbligo dei datori di lavoro consentire il libero accesso a tali informazioni da parte dei Rls, ad esempio mediante visualizzazione o stampa di copia delle schermate dell'applicativo, come peraltro già avveniva con l'abrogato Registro cartaceo.

RIMOZIONE AMIANTO E CORRETTA REDAZIONE DEL DUVRI

Fonte: Redazione Banca Dati Sicuromnia - <http://sicuromnia.epc.it>

Risponde il Prof. **A. Messineo**, Docente A.C. in Medicina del Lavoro, Univ.Sapienza S. Andrea, Roma.

Il Quesito

Sono il **RSPP di un ente Pubblico**. Prossimamente una ditta dovrà rimuovere delle coperture e dei serbatoi idrici di amianto (MCA); sia i serbatoi che le tettoie di amianto si trovano situate in una parte dell'ente dichiarato inagibile.

Nonostante i lavori verranno svolti nel mio ente, la parte committente si configura in un ente superiore. Mi è stato chiesto di redigere il DUVRI.

I miei dubbi sono i seguenti:

- trattandosi di rimozione di amianto l'attività rientra in quelle indicate dal **titolo IV** (canteri temporanei mobili); il **DUVRI va redatto lo stesso o basta il POS redatto dall'azienda?**

- **della sicurezza del cantiere risponde solo la parte committente, che ha nominato un direttore dei lavori, o sono anche io responsabile?**

- **nel caso in cui debba redigere il DUVRI, questo deve trattare i rischi da interferenze che vanno dall'ingresso nell'ente stesso fino al cantiere?**

- **ho provato a invitare il responsabile dell'azienda e un rappresentante dell'ente committente per una riunione di coordinamento, ma non sono molto disponibili a venire presso il mio ente. Se invio una raccomandata sono obbligati?**

Secondo l'Esperto

Il **DUVRI** va redatto se la ditta che esegue i lavori accede ai locali del Committente anche per giungere sul luogo ove fare le bonifiche. Del resto le medesime bonifiche in qualche modo possono interferire con le attività svolte (emissione di polveri, una gru - ove utilizzata - si troverebbe a lavorare nel raggio di azione di spazi del committente, ecc.).

Si deve precisare poi che, se si tratta di **appalto pubblico** (come sembra di capire), dove il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige un documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una **valutazione ricognitiva** relativa ai rischi standard relativi alla tipologia delle prestazioni che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto.

Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dei lavori, **integra il predetto documento** riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nel luogo di lavoro dove verrà espletato l'appalto. Rispettando questa norma, chi ha formulato il quesito si troverebbe facilitato nell'esecuzione del DUVRI definitivo.

L'RSPP del committente non è responsabile delle problematiche di sicurezza proprie della ditta che esegue i lavori. Ovviamente può fornire indicazioni per conto del committente ai fini del capitolato, del DUVRI.

Ma **Committente e appaltatore** devono coordinarsi. Se non in una riunione presso il Committente magari in altra sede. Tale circostanza non è specificata nella norma.

In ogni caso va posta però attenzione, perché **il responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP)** del datore di lavoro committente incaricato della redazione del DUVRI, può **rispondere comunque "in concorso"** per colpa professionale (imperizia, imprudenza, negligenza, inosservanza di norma), in caso di infortunio o malattia professionale accaduta nel sedime aziendale, non in quanto RSPP, ma come tecnico incaricato della valutazione dei rischi di interferenza, ove tali rischi non siano stati del tutto limitati dalle misure poste in essere.

E inoltre, in caso di diniego dei soggetti interessati (datore di lavoro committente e appaltatore) per collaborare alla valutazione dei rischi da interferenza, comunque il datore di lavoro committente potrebbe **rispondere in solido** con l'appaltatore, in caso di infortunio o malattia professionale causati da rischi di natura interferenziale, che avrebbero dovuto essere evidenziati insieme all'appaltatore.

Forse un chiarimento del genere può sollecitare le due parti alla collaborazione che è l'essenza dell'art. 26 del D.lgs. n.81/08.

NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DEVE ESSERE ANCHE INSERITO QUELLO SISMICO?

SI. Il D.lgs. n.81/08, che disciplina la sicurezza nei luoghi di lavoro prescrive la valutazione di tutti i rischi da parte del datore di lavoro, quindi anche quelli sismici poiché incidono sul luogo lavoro.

Ovviamente la valutazione di questo rischio specifico riguarda tutti i luoghi di lavoro.

Il D.lgs. n.81/08 contiene articoli di riferimento specifici sull'argomento:

- **Art. 15.** Misure generali di tutela; (Titolo I – Principi Comuni);
- **Art. 17** - Obblighi del datore di lavoro non delegabili;
- **Art. 29** - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi;
- **Art. 63.** Requisiti di salute e di sicurezza; (Titolo II – Luoghi di Lavoro);
- **Art. 64** – Obblighi del datore di lavoro.

Infine il citato D.lgs. n.81/2008, ha **nell'Allegato IV** -Requisiti dei luoghi di lavoro - prescrizioni chiare.

Si ricorda che sulle azioni ambientali occorre riferirsi alle NTC2008 - Norme tecniche per le costruzioni - D.M. 14 Gennaio 2008-.

Pertanto occorre nella valutazione del rischio sismico verificare che il luogo di lavoro sia stabile.

Con l'approvazione della Commissione Grandi Rischi - Dipartimento della Protezione Civile-, del 6 aprile 2004, esiste una mappa, ufficiale, di riferimento per il territorio nazionale (Ordinanza PCM 3519/2006 - G.U. n.105 dell'11 maggio 2006) dove è possibile verificare lo stato sismico del territorio in cui opera l'azienda.

CHE COS'E' LA NOTIFICA PRELIMINARE

La notifica preliminare è regolata dal D.lgs. n.81/2008, negli articoli 90 e 99 e nell'Allegato XII. E' un documento importantissimo per la regolarità in edilizia. Si ricorda che in mancanza viene sospeso il titolo abilitativo. Il titolo abilitativo è l'autorizzazione che l'Amministrazione Locale concede per realizzare un intervento edilizio.

A seconda del tipo di intervento sono previsti titoli abilitativi diversi (DPR 380/2001, Testo Unico dell'edilizia, e smi).

È l'Amministrazione che concede il titolo abilitativo ed ha il potere di revoca, con il blocco dei lavori ed il completamento dell'opera, qualora riscontri anomalie, irregolarità o il non rispetto di norme fondamentali sulla regolarità e trasparenza.

La Notifica Preliminare è predisposta dal Committente o il Responsabile dei Lavori ed essere inviata alla ASL, alla D.T.L. ed alla Amministrazione che concede il titolo abilitativo alla costruzione/ intervento edilizio.

Deve essere predisposta ed inviata quando nel cantiere è prevista la presenza anche non contemporanea di più imprese esecutrici / Quando opera una sola impresa con un'entità di lavoro presunta superiore o uguale a 200 uomini giorno.

Il documento contiene: Indirizzo del cantiere – Committente – Natura dell'opera – Responsabile dei lavori – Coordinatore alla Sicurezza in fase di progettazione – Coordinatore alla Sicurezza in fase di esecuzione – Data (presunta) d'inizio lavori – Durata presunta dei lavori – Numero massimo presunto di lavoratori previsti in cantiere – Numero previsto di imprese e di lavoratori autonomi sul cantiere – Identificazione, codice fiscale o partita iva delle imprese/lavoratori autonomi già selezionati per i lavori del cantiere – Ammontare complessivo presunto dei lavori (vedi Allegato XII D.lgs. n.81/2008).

La notifica deve essere aggiornata ad ogni variazione dei suoi contenuti, e nello specifico anche all'ingresso di nuovi soggetti, imprese o lavoratori autonomi in cantiere.

Copia della notifica deve essere affissa in maniera visibile nel cantiere e custodita a disposizione dell'organo di vigilanza territorialmente competente.

Gli organismi paritetici del settore edile possono chiedere copia dei gli organi di vigilanza. (Art. 99 citato D.lgs. n.81). **L'RLS ha accesso alle informazioni di questo documento.**

INTERPELLI.

SONO STATI PUBBLICATI DALLA DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA DUE QUESITI DATATI 30 DICEMBRE 2016

Sono:

Somministrazione di lavoro e assunzione disabili – incremento occupazionale netto;

Procedura di presentazione telematica delle dimissioni – soggetti abilitati.

Info: [Inl, interPELLI 30 dicembre 2016](#)

VALUTAZIONE DEI RISCHI E RESPONSABILITÀ DEL RSPP

Fonte: InSic.it - Risponde l'Avv. M. Prosseda,
esperto in sicurezza e prevenzione.

Quesito

Durante la collaborazione nella analisi e valutazione dei rischi, alcuni datori di lavoro non vogliono riportare sul DVR aziendale anomalie e/o criticità quali: mancanza di autorizzazioni (VVF, AUA), carenze strutturali e/o impiantistiche, mancanza requisiti di sicurezza delle attrezzature, adempimenti non attuati, ecc.

Posso come consulente/RSPP firmare un DVR "carente" pur presentando al DdL una comunicazione/relazione tecnica indicante le criticità omesse (timbrata e firmata dal DdL per ricevuta)? Esistono sentenze in merito?

Secondo l'Esperto

Debbo premettere che mi è sempre risultato ostico capire l'atteggiamento suicida di **negazione o di occultamento** (a volte clamoroso) di situazioni spesso facilmente riscontrabili (vedi ad esempio l'assenza o carenza di documentazione obbligatoria), accompagnato dalla solita frase "io non so che cosa combinano i miei lavoratori quando io non ci sono".

I DDL dimenticano che per **factio juris** tutto ciò che accade in azienda si presume conosciuto dallo stesso, anche perché altrimenti sarebbe del tutto evidente la violazione dell'obbligo del controllo (pedissequo, costante e ai limiti della petulanza, come richiede la giurisprudenza) e che l'omessa o parziale indicazione dei contenuti del DVR può costituire momento di cumulo di sanzioni.

Venendo alla risposta, **in linea di massima le ipotesi sono due:**

1) si tratta di situazioni particolari strettamente collegate con le attività e non altrimenti conoscibili dal RSPP se non riferite (come suo obbligo) dal DDL.

2) si tratta di situazioni (come quelle indicate dal lettore) facilmente conoscibili dal RSPP e la cui conoscenza è addirittura imprescindibile per il buon professionista (criterio questo adottato dai giudici), anche alla luce dell'obbligo di elevata conoscenza della materia da parte di un addetto ai lavori.

Se nel primo caso il lettore potrebbe ragionevolmente (anche se in maniera estremamente complicata da dimostrare) andare **esente in eventuali giudizi di responsabilità**, ben diversa è evidentemente la sua posizione nel secondo, come ha sempre ritenuto la giurisprudenza.

Qui corre il dovere di fare una distinzione tra i **tipi di responsabilità** astrattamente configurabili a fronte anche delle soluzioni prospettate dal lettore:

- **responsabilità civile:** il RSPP che svolge in maniera non perfetta il suo incarico può essere coinvolto in questo tipo di responsabilità, che si atteggia diversamente a seconda che egli sia un dipendente o un consulente esterno. In questi casi, l'aver fatto una comunicazione/relazione (ovviamente completa e senza errori tecnici) può sicuramente essere d'aiuto ed in taluni casi potrebbe addirittura essere sufficiente per un eventuale esonero totale da responsabilità.

- **responsabilità amministrativa:** è ovvio che un DVR quantomeno carente può formare oggetto di sanzione nei confronti del DDL (non del RSPP), ma questi avrebbe eventualmente diritto di rivalsa nei confronti di chi, svolgendo male il suo incarico, lo avesse messo nelle condizioni di sbagliare (ma qui vale quanto detto sopra).

- **responsabilità penale:** in questo caso la situazione è estremamente complicata, anche perché in alcuni casi il DVR, ma anche la restante documentazione safety, viene trasmessa a soggetti terzi quali ad es. appaltatori/subappaltatori, i quali potrebbero essere indotti a loro volta in errore. E' del tutto evidente che in questi casi difficilmente si potrebbe uscire indenni da un giudizio di responsabilità nel caso ci si limitasse alla comunicazione/relazione di cui sopra. Peraltro la giurisprudenza è molto rigida sulla posizione del RSPP, basti ricordare la famosa sentenza del dicembre 2012 in cui i giudici sostenevano che il RSPP dovesse addirittura dimettersi dalla funzione a fronte dell'inerzia del DDL nel porre in essere le misure di sicurezza richieste.

A conferma di quanto sopra, **la Corte di Cassazione** in passato ha addirittura affermato la responsabilità penale di un RSPP che, visti i rapporti confidenziali con il DDL, aveva comunicato verbalmente a quest'ultimo i rischi e le misure da adottare, nonostante tale circostanza fosse stata pienamente confermata in giudizio dal DDL.

In conclusione, certamente le precauzioni indicate dal lettore possono aiutare nell'ottica che abbiamo sopra specificato, ma **non sono dirimenti** ed in taluni casi il comportamento omissivo del DDL dovrebbe addirittura essere portato alla conoscenza dell'ODV ex D.lgs. 231/01 (dove esiste), poiché foriero di comportamenti a rischio per il compimento dei reati presupposto, introdotti dal D.lgs. n.123/07.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA È OBBLIGATORIO IN OGNI LUOGO DI LAVORO?

Con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2008 è obbligatorio in ogni luogo di lavoro.

L'articolo 47 comma 2 prevede che in tutte le aziende, o unità produttive, con personale dipendente, sia eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

C'È DIFFERENZA PER ELEZIONE RLS IN AZIENDE CON MENO DI 15 DIPENDENTI?

L'Articolo 47 comma 3 recita: Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.

SE C'È UNA RSU L'RLS DEVE ESSERE SCELTO AL SUO INTERNO?

Articolo 47 comma 4 recita: Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito

delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

QUALI SONO I COMPITI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA?

Vedi in dettaglio l'Art. 50 comma 1 ovvero: Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere consultato dall'azienda preventivamente e in maniera tempestiva in tutte le attività di individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva.

Quindi deve essere chiamato a partecipare a tutte le fasi del processo di prevenzione aziendale: dall'individuazione del pericolo alla programmazione e verifica delle misure.

L'RLS deve inoltre:

- Partecipare alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- Fare proposte in merito alla attività di prevenzione;
- Avvertire il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

QUANDO L'RLS PUÒ FARE RICORSO ALLE AUTORITÀ DI VIGILANZA?

L'articolo 50 comma 1 lettera o) prevede che il RLS può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Consigliamo sempre di coinvolgere preventivamente le OOSS e l'OPP di riferimento.

A QUALI DOCUMENTI PUÒ ACCEDERE IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA?

Secondo l'art. 50 comma 1, e), - vedi in dettaglio - l'RSL ha accesso a tutte le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali. Quindi può visionare:

- Documento di Valutazione dei Rischi e tutti i documenti allegati (Valutazioni Rumore, Vibrazioni, Movimentazione manuale dei Carichi, Rischio Chimico...)
- Documenti sulle le Macchine/Impianti: Dichiarazioni di conformità, norme applicabili, registri manutenzioni,
- Documenti sulle sostanze ed ai preparati pericolosi: Schede di sicurezza, Valutazioni Rischio Chimico,
- Documenti inerenti i luoghi di Lavoro: certificazioni, pratiche ecc.

COS'È IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI?

E' un documento aziendale che deve sintetizzare tutte le attività facenti parte il processo di Valutazione dei Rischi aziendali

Secondo l'art. 28 comma 2 nel documento di Valutazione dei Rischi ci deve essere almeno:

- Una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- Le misure di prevenzione e di protezione attuate e i dispositivi di protezione individuali già adottati;
- Il programma delle misure da attuare per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

- Le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

Devono inoltre essere indicati:

- Il nominativo del RSPP, del RLS o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- Le mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA PUÒ RICHIEDERE UNA COPIA DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI?

SI, l'RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi eventualmente anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, ma lo deve visionare SOLO in azienda.

L'RLS DEVE ESSERE COINVOLTO IN CASO DI CONTROLLO DA PARTE DELL'ASL O DI UN ALTRO ORGANO DI VIGILANZA?

SI, normalmente le autorità competenti richiedono la partecipazione del RLS in caso di visite e verifiche. La documentazione proveniente dai servizi di vigilanza deve essere trasmessa anche all'RLS.

QUALE È LA DURATA DEI CORSI PER UN RLS? E' OBBLIGATORIO ANCHE L'AGGIORNAMENTO?

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

E' previsto inoltre l'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. Non è previsto, salvo i CCNL e/o contrattazione di 2livello, l'aggiornamento per gli RLS di imprese sotto a 15 dipendenti.

IL D.LGS N.81/2008 PREVEDE CHE L'RLS ABBA UNA SUA AGIBILITÀ PER SVOLGERE LE SUE ATTIVITÀ?

Ai sensi dell'art. 50 l'RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli. Accordi Interconfederali e CCNL hanno previsto specifici mone ore di permessi retribuiti per poter svolgere attività esterne. Non può subire pregiudizio alcuno a causa delle svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

EVENTI

CONVEGNO AIFOS TORINO 28 FEBBRAIO 2017.

L'AiFOS organizza un Convegno di approfondimento sul tema "*Guidare in sicurezza agevolazioni e quali obblighi di legge per le aziende*" che si svolgerà a Torino il 28 febbraio 2017 presso il CNH Industrial Village Trada Settimo 223 dalle ore 14.30 alle ore 17.30. E' previsto per i partecipanti il rilascio di crediti formativi.

[In Convegni in Programma](#)

CONVEGNO ASSO.FORMA ASTI 20 GENNAIO 2017.

L'Asso.Forma organizza un Convegno a partecipazione gratuita sul tema "*Modifiche al T.U. e Nuovo Accordo Stato Regioni sulla formazione di RSPP/ASPP e Coordinatori della Sicurezza in Cantiere*" che si svolgerà il 20 gennaio 2017 presso l'Università di Asti piazzale Fabrizio de Andrè dalle 09.00 alle 13.00.

[In Convegni in Programma](#)





RENDITA AL 40% PER IL FIGLIO SUPERSTITE- I CASI

Il figlio superstite di genitore deceduto in un infortunio sul lavoro ha diritto alla quota di rendita ai superstiti - pari al 40% - in caso di nuovo matrimonio dell'altro genitore e di adozione da parte del coniuge.

L'Inail, con la circolare n. 42 del 18 novembre 2016, afferma tale diritto prendendo avvio dalla nota sentenza n. 86/2009 della Corte Costituzionale che ha esteso al figlio naturale di una coppia non coniugata ma stabilmente convivente, in caso di infortunio mortale del genitore, il diritto alla rendita nella misura pari al 40% (come nel caso di figlio legittimo orfano di entrambi i genitori), e non solo al 20%.

Il figlio infatti non avrebbe beneficiato, anche se indirettamente, della quota spettante al genitore superstite fissata nella misura del 50%, prevista solo per il "coniuge" del deceduto e non anche per il "convivente". Per l'Inail questo principio enunciato dalla Consulta ricorre anche nel caso in cui il "coniuge" superstite contragga nuovo matrimonio, perdendo il diritto alla rendita del 50%, con la conseguenza che nemmeno il figlio superstite potrà usufruirne, sebbene indirettamente. Situazione sostanzialmente identica a quella del figlio naturale la cui disciplina è stata censurata dalla Corte Costituzionale. Pertanto, precisa l'Inail, alla luce della sentenza n.86/2009 e del principio in essa affermato, l'art.85 (rendita ai superstiti) del T.U. n. 1124/1965 va interpretato prevedendo il riconoscimento del diritto alla rendita nella misura del 40%, nei confronti del figlio superstite quando l'altro genitore abbia contratto nuovo matrimonio. Altro aspetto trattato nella circolare riguarda il mantenimento della rendita al figlio naturale nella misura del 40%, in caso di adozione da parte dell'attuale coniuge del genitore, in quanto lo status di figlio adottivo del minore è ininfluente a tal fine. "In conclusione, se il soggetto, al momento della morte del genitore, ha diritto alla rendita stessa e il diritto non risulta estinto al momento del sopraggiungere del nuovo status di figlio adottivo, la prestazione deve essere mantenuta, nella stessa misura in godimento, finché sussistano i presupposti del diritto stesso.". Infine l'Inail avvisa che queste disposizioni si applicano 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.

Gli uffici del Patronato Ital Uil sono a disposizione degli interessati per informazioni, tutela e assistenza gratuite.

INIDONEITÀ LAVORATIVA: INAIL, INTERVENTI PER REINSERIRE INFORTUNATI E TECNOPATICI

Dopo il regolamento dell'11 luglio scorso, l'Inail, con la circolare n. 51/2016 fornisce chiarimenti e istruzioni per l'applicazione delle misure volte a favorire il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità derivanti da infortunio o malattia professionale.

Si tratta di interventi finalizzati al superamento e all'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, all'adeguamento e all'adattamento delle postazioni di lavoro, nonché alla formazione.

Gli interventi, si legge nella nota dell'Inail, sono mirati a garantire agli infortunati e alle persone affette da malattia professionale la continuità lavorativa nello svolgimento della stessa mansione, ovvero di una mansione diversa, laddove le condizioni

psicofisiche conseguenti all'evento lesivo non consentano più di proseguire l'attività lavorativa precedentemente svolta. La copertura dei costi degli interventi è assicurata dall'Inail nei limiti delle risorse finanziarie annualmente stanziato nel bilancio, che per l'anno 2017 ammontano a 21.200.000 euro.

La circolare fornisce anche chiarimenti ed esemplificazioni sulle tre tipologie di intervento previste, per ciascuna delle quali l'Inail ha stabilito limiti di spesa: interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, che comprendono quelli edilizi, impiantistici e domotici e i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro (limite massimo di spesa rimborsabile 95 mila euro); interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro, tra cui sono previsti quelli di adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro, gli ausili e i dispositivi tecnologici, informatici o di automazione, compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro (limite massimo di spesa rimborsabile 40 mila euro); interventi di formazione, tra cui quelli personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro, di formazione e tutoraggio (limite massimo di spesa rimborsabile 15 mila euro).

Nei limiti di costi complessivi fissati per ciascuna tipologia di intervento, al datore di lavoro è rimborsato il 100% delle spese sostenute per il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche e l'adeguamento delle postazioni di lavoro. Per quanto riguarda invece la formazione, il rimborso sarà pari al 60% del costo totale. L'Istituto fa sapere che rimborserà e/o anticiperà ai datori di lavoro le spese relative alla realizzazione dei progetti personalizzati attivati fino a un massimo complessivo di 150 mila euro per ciascun progetto.

Nella circolare sono illustrate inoltre le modalità di attivazione degli interventi attraverso l'elaborazione del progetto personalizzato di reinserimento da parte delle equipe multidisciplinari territoriali dell'Inail, il coinvolgimento del lavoratore e la partecipazione attiva del datore di lavoro, che ne cura direttamente la fase di realizzazione in piena rispondenza alle misure organizzative e a ogni altra peculiarità aziendale.

Numero verde 800 085303

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

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

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**

A CURA DI GUIDO BIANCHINI**CODICE DELLA NAVIGAZIONE: LE NOVITÀ PER IL 2017**

Le modifiche alla L. n. 230/2016, in vigore dal 3 gennaio scorso, hanno apportato innovazioni sulla Responsabilità dei piloti dei porti e disposizioni in materia di servizi tecnico-nautici. Le vecchie norme di riferimento erano il codice della navigazione ovvero il R.D. n. 2378/1942. Nel tempo ci sono state diverse modifiche con i decreti legislativi n.96/2005 e n.151/2006 (Legge delega n.265/2004). **La legge n.230/2016** (G.U. 19 dicembre 2016 in vigore dal 3 gennaio 2017) ci sono state nuove modifiche. Il testo è composto da tre articoli. Viene abrogato l'**art. 89** del **C.d.N.** e sostituiti gli **artt. 93 e 94 del medesimo codice**. Ai sensi del nuovo **art.93 C.d.N.**, il pilota è considerato *“responsabile per i danni cagionati da atti da esso compiuti o fatti da esso determinati durante il pilotaggio quando venga provato che l'evento dannoso occorso alla nave, a persone o a cose deriva da inesattezza delle informazioni o delle indicazioni fornite dal pilota medesimo per la determinazione della rotta”*. La sua responsabilità è *“limitata all'importo complessivo di euro un milione per ciascun evento, indipendentemente dal numero dei soggetti danneggiati e dai tipi di sinistro occorsi, ferma restando la responsabilità dell'armatore secondo i principi dell'ordinamento. Il limite previsto dal secondo comma non si applica nel caso in cui sia accertata la responsabilità del pilota per dolo o colpa grave”*. Viene introdotta l'assicurazione obbligatoria per il pilota (art.94) con la stipula di una polizza con un'assicurazione per la responsabilità civile derivante dai danni cagionati nell'esercizio dell'attività di pilotaggio, secondo la disciplina prevista nell'art.93 e con massimale pari al limite di responsabilità stabilito al 2° comma del medesimo articolo 93. Una copia del contratto di assicurazione di cui al 1° comma è depositata dal pilota nella sede della corporazione dei piloti presso la quale presta servizio. L'autorità marittima, nell'esercizio dei poteri di vigilanza di cui all'articolo 88, accerta la validità e l'idoneità del contratto medesimo. La mancanza, l'invalidità o l'insufficienza della copertura assicurativa ai sensi del primo comma preclude l'esercizio o la prosecuzione dell'attività di pilotaggio”

IL TEMPO PER INDOSSARE LA DIVISA DA LAVORO VA RETRIBUITO

Per il Tribunale di Ascoli, se è il datore di lavoro a indicare il tempo e il luogo dell'esecuzione della prestazione, questa è connessa allo svolgimento dell'attività lavorativa

Avv. Barbara Pirelli - Certamente non ha chiesto un secondo ma dieci minuti di tempo il personale turnista infermieristico ed ostetrico dell'ASUR Marche per poter indossare e dismettere la divisa di lavoro. Questa attività di vestizione, all'ingresso e svestizione all'uscita dal luogo di lavoro non veniva retribuita, per questa ragione il personale infermieristico ha agito in giudizio, dinanzi al **Tribunale di Ascoli Piceno**, per vedersi riconosciuto il pagamento di quei dieci minuti necessari per cambiarsi d'abito ed indossare la divisa oppure togliere la stessa alla fine del turno. Ovviamente la ASUR Marche, convenuta in giudizio, riteneva assolutamente infondata la richiesta avanzata dal personale infermieristico; di diverso avviso è stato il giudice, **nella persona del GOT, Avv. Tiziana D'Ecclesia, che con la sentenza n. 583 del 18.12.2015 (qui sotto allegata), ha accolto le richieste avanzate dal personale infermieristico ed ostetrico chiarendo in maniera puntuale le ragioni per le quali il tempo di vestizione e svestizione andava retribuito.**

Come ricordato dal R.D. 5 marzo 1923 n.692 art. 3, va considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa, inoltre, secondo la giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di Gius. Com. Eur. 09 settembre 2003 - causa C-151/02 par. 58 ss.) per comprendere se un certo periodo di servizio rientri o meno nella

nozione di orario di lavoro bisogna stabilire se il lavoratore sia o meno obbligato ad essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e a disposizione del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione ha, altresì, precisato che le attività preparatorie vanno distinte in "remote e dirette": le prime ad esempio riguardano il tragitto per recarsi sul posto di lavoro mentre per le seconde va valutata la disciplina contrattuale. In parole semplici, se il lavoratore ha la possibilità di scegliere liberamente dove cambiarsi, ad esempio a casa, questa attività fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa e in considerazione di ciò questa attività non va retribuita. Al contrario se è il datore di lavoro ad indicare il tempo e il luogo dell'esecuzione allora il lasso di tempo che occorre per svolgere questa attività deve essere retribuito. Nel caso in questione il personale infermieristico ed ostetrico dell'ASUR Marche, per questioni igieniche, è tenuto ad indossare la divisa negli stessi ambienti dell'azienda mentre non possono arrivare in divisa sul posto di lavoro, indossando la stessa a casa.

Di conseguenza indipendentemente dall'orario di timbratura la retribuzione viene corrisposta a decorrere dall'inizio formale del turno. Questo significa che i lavoratori sono tenuti ad arrivare in anticipo sul posto di lavoro proprio per effettuare le attività di vestizione. Tale attività è quindi connessa allo svolgimento della prestazione lavorativa e dunque riferibile al tempo di effettiva prestazione di lavoro, che va retribuita.

In buona sostanza, il lavoratore dedica una parte del proprio tempo, nel rispetto delle direttive datoriali, per indossare la divisa, tempo che va retribuito. **Con riferimento, poi, al tempo necessario per effettuare queste operazioni il giudice ha riconosciuto un tempo di 10 minuti per la vestizione in entrata e altri 10 minuti per la vestizione in uscita**, il tutto nei limiti della prescrizione quinquennale decorrente a ritroso dalla data di notifica del ricorso introduttivo all'azienda convenuta.

CORTE D'APPELLO ANCONA CONFERMA LA SENTENZA DEL TRIBUNALE DI ASCOLI PICENO 29/02/2016

RINNOVO CCNL METALMECCANICI E SICUREZZA SUL LAVORO

C'è voluto circa un anno per rinnovare il **CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti**. Tra i punti salienti si segnalano quelli riguardanti la sicurezza sul Lavoro.

Sistema di relazioni sindacali

Viene costituita una Commissione nazionale su Salute e sicurezza con il compito di realizzare un evento annuale per l'approfondimento di una specifica tematica di rischio nel settore, fornire orientamenti e indirizzi per progetti formativi diretti agli RLS e RSPP, proporre modalità di verifica delle competenze degli RLS, e valutare l'andamento e le tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio.

Salute e sicurezza

Il documento approvato aggiorna la normativa contrattuale introducendo, tra l'altro, il coinvolgimento preventivo degli RLS sulla valutazione dei rischi e sulla programmazione degli interventi di prevenzione, un'informazione trimestrale ai lavoratori sui temi della salute e sicurezza, sui fattori di rischio e sulle tipologie di infortunio e "quasi infortunio", il diritto dei lavoratori a ricevere una copia della cartella sanitaria con gli esiti degli accertamenti, e la sperimentazione di sistemi e modalità di segnalazione dei "quasi infortuni", previa valutazione congiunta di RLS e RSPP. Inoltre, viene prevista la possibilità di sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione sui luoghi di lavoro.

In particolare, nelle unità produttive con almeno **200 dipendenti**, potranno essere programmati due incontri annuali sui fattori di rischio e le possibili soluzioni. Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti "break formativi" di 15/20 minuti per aggiornare i lavoratori sulle procedure di sicurezza. **Una novità riguarda gli RLS, che verranno dotati di elementi di identificazione, come cartellino, badge o spilla, per valorizzare il loro ruolo in azienda**. Vengono altresì aumentate le ore a disposizione dei singoli RLS nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti (72 ore annue) e oltre i 1000 dipendenti (76 ore annue).

BUON LAVORO A TUTTI

SEGUITECI ANCHE SU:



<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