



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 Febbraio 2017 n. 59

DOCUMENTAZIONE

PUBBLICAZIONI

**LEGISLAZIONE
ACCORDI**

**SENTENZE
QUESITI - EVENTI**

UIL ITAL SERVIZI

COLLABORIAMO

AMBIENTE

**come ricevere
INFORMAZIONI
sui SERVIZI UIL**



[PER SCARICARE](#)

MORTI SUL LAVORO - Silvana ROSETO**Disponibili a confronto per azioni mirate e incisive su sicurezza lavoro**

L'inchiesta sulle morti sul lavoro, pubblicata oggi dal quotidiano La Repubblica, denuncia dati gravissimi.

La UIL da tempo segnala questa situazione chiedendo incontri, maggior attenzione e, soprattutto, interventi mirati da parte del Governo e del Ministero del Lavoro.

È necessaria un'azione decisa e immediata per mettere al centro del dibattito politico e sindacale la tematica della sicurezza sul lavoro.

Siamo disponibili sin da subito ad un confronto nel merito per concordare iniziative mirate e incisive.

http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=7666

Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e suo possibile sviluppo

Il giorno 10 gennaio 2017 alle ore 10:30 presso il Ministero del Lavoro è stata convocata la Commissione Consultiva Permanente con al Punto 2 dell'Ordine del Giorno "l'approvazione della Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo (Art. 6, Comma 8, lett. 3), del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.)". La Relazione, come riportato anche nella Circolare allegata, non ha trovato la condivisione della UIL, così come delle altre OO.SS. e delle varie Associazioni dei Datori di Lavoro.

Sulla base delle criticità evidenziate si è deciso quindi di convocare un apposito Comitato al fine di costruire un documento condiviso che evidenzi le attività (poche) realizzate e che indichi il percorso certo per tutte quelle da realizzare.

Il Comitato verrà convocato entro il mese di febbraio per una prima riunione di approfondimento. Vi terremo informati sugli sviluppi della situazione.

http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=7578

CORSO UILA PER RLS, BUONA LA PRIMA - LA SECONDA SPERIMENTAZIONE CON UILTRASPORTI DI RAFFAELLA SETTE E ALICE MOCCI

Dal 3 al 7 ottobre scorso, si è svolto a Fiuggi, il primo corso di formazione rivolto ai RLS del settore alimentare su iniziativa del Comitato Tecnico Scientifico su Salute e Sicurezza Uil e Ital, di cui la Uila fa parte.

<http://www.lavoroitalianoagroalimentare.eu/news/sindacato/1790-sicurezza-corso-uila-per-rls-buona-la-prima>

ROSETO: AMIANTO, PIÙ TUTELE PER I LAVORATORI. INDIVIDUARE RESPONSABILITÀ

«Una sentenza che ancora una volta non trova le responsabilità per le morti collegate all'amianto». Commenta così la Segretaria Confederale UIL Silvana Roseto in merito al pronunciamento del Tribunale di Milano di assoluzione con formula piena ai nove ex manager di Pirelli, accusati di omicidio colposo e lesioni gravissime per i 28 casi di operai morti o ammalati a causa dell'amianto, negli stabilimenti milanesi del Gruppo negli anni '70 e '80. «L'amianto continua a uccidere, a distanza di anni, a causa dell'uso molte volte inconsapevole da parte dei lavoratori privi di informazioni e tutele.

Dobbiamo salvaguardare i lavoratori ex esposti in ogni modo ma allo stesso tempo individuare le responsabilità per quanto accaduto.

Purtroppo, nel nostro Paese, si continua a ritenere la fatalità e non la responsabilità l'unica causa di tali tragedie: questa impostazione non si può più tollerare.»

http://www.uil.it/UfficioStampa/comunicatistampa.asp?ID_COMUNICATO=3227&Posizione=CS

ROSETO: SALUTE, BENE AGGIORNAMENTO LEA MA DOTAZIONE INADEGUATA

Nel Paese delle incompiute, il rischio è sempre il medesimo: che a costo zero anche una buona riforma resti di fatto prevalentemente inattuata. - è il commento della Segretaria Confederale UIL Silvana Roseto in relazione all'aggiornamento dei Livelli essenziali di

assistenza. Un provvedimento molto atteso che abbiamo monitorato e sollecitato nel tempo, contribuendo a indicare la copertura di nuove malattie rare, malattie croniche e rilevanti introduzioni come l'autismo e la procreazione medicalmente assistita, su cui conveniamo. Tuttavia, la compressione del Fondo Sanitario Nazionale e il vincolo al Piano Vaccini di una quota destinata ai nuovi Lea rischia di rendere vano il risultato conseguito inasprando le disuguaglianze regionali. Adesso, per dare più forza al diritto alla salute rispetto ad una platea sempre maggiore di cittadini esclusi dal sistema di cura, ci attendiamo finalmente un maggiore coinvolgimento da parte del Ministro Lorenzin e una verifica sui prossimi appuntamenti.

https://www.uil.it/UfficioStampa/comunicatistampa.asp?ID_COMUNICATO=3251&Posizione=CS

DOCUMENTO DI STRATEGIA PER LA NUOVA CAMPAGNA DELL'AGENZIA EUROPEA 2017-2018.

Il documento di strategia per la nuova campagna dell'Agencia europea del 2017-2018.

Scaricate il documento completo qui:

<https://drive.google.com/file/d/0B43-yw4N5zGRYmVnV2t4VWRILUk/view?usp=sharing>

25 E 26 GENNAIO BILBAO RIUNIONE DEL GOVERNING BOARD EU OSHA (AGENZIA EUROPEA PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO). di Marco Lupi

Nei giorni 25 e 26 gennaio si è tenuta a Bilbao la prevista riunione del Governing Board EU OSHA (Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro).

L'incontro si è svolto con le consuete modalità, quindi con la giornata del 25 gennaio interamente dedicata all'approfondimento nei singoli gruppi di interesse dei punti all'ordine del giorno (O.d.g. Allegato). Tra i punti maggiormente significativi:

Campagna Europea 2018/2019

Il tema individuato per la prossima Campagna è sulle "sostanze pericolose".

Su questo punto dell'O.d.g. si è aperta una importante discussione su come, nell'ambito della Campagna stessa, implementare e migliorare la partecipazione dei Lavoratori, dei Rappresentanti e dei Sindacati nelle fasi di preparazione della Campagna stessa a livello nazionale.

E' stato proposto di intervenire sui Focal Point Nazionali per una loro maggiore attività di coordinamento con tutti i soggetti interessati.

Sempre nell'ambito dei temi da trattare all'interno della Campagna si è deciso di indirizzare una maggior attenzione alla fase della Prevenzione per gli agenti chimici pericolosi, anche collegata alle malattie professionali correlate.

Strategie nazionali

È stata presentata la situazione delle Strategie Nazionali su SSL presentate alla UE.

Al momento, sulla base delle Strategie Europee 2014/2020 sono giunte alla commissione solo 19 Strategie Nazionali.

Ricordo che in riferimento alla precedente Strategia Europea erano presenti tutte le Strategie Nazionali esclusa l'Italia.

Campagna 2014/2015

La passata Campagna 2014/2015 sullo SLC ha avuto molto successo, con molte iniziative realizzate, ma con problemi evidenti emersi sulle micro e piccole imprese.

Campagna 2020/2021

Temi proposti per una prima valutazione:

Disturbi Muscolo Scheletrici;

Violenze e Molestie sul lavoro;

SSL nelle micro e piccole imprese.

Presidente: Elezioni nuovo Presidente Governing Board per il prossimo mandato: Karoly Gyogry (Workers Group) -

COMMISSIONE INFORTUNI SUL LAVORO AUDIZIONE DEL PROCURATORE DI TRANI

Il 24 gennaio la Commissione infortuni sul lavoro ha svolto l'audizione del Procuratore di Trani sul disastro ferroviario del mese di luglio scorso sulla tratta Andria-Corato, in Puglia. In relazione allo scontro fra i due treni, la Commissione ha aperto un fascicolo di indagine ed è stata in missione istituzionale sul luogo del disastro.

Fonte Commissione Infortuni.

AMIANTO: ALFA ROMEO; CHIESTI 3 ANNI PER EX VERTICI FIAT AUTO

(ANSA) - MILANO, 19 GEN - Non avrebbero adottato le necessarie misure di prevenzione e di protezione dall'amianto nello stabilimento dell'Alfa Romeo di Arese, in provincia di Milano, e pertanto devono essere condannati a 3 anni di carcere.

E' la richiesta di condanna avanzata oggi dal pm milanese Maurizio Ascione nei confronti di Paolo Cantarella e Giorgio Garuzzo, rispettivamente ex amministratore delegato ed ex presidente di Fiat Auto, imputati con altri sei ex manager, tutti a capo della fabbrica tra gli anni '70 e '90, per omicidio colposo nel processo in cui sono stati contestati dieci casi di operai morti dopo essersi ammalati di forme tumorali provocate dall'esposizione all'amianto.

Il pm davanti al giudice milanese della nona sezione penale Paola Braggion, al termine di una lunga requisitoria, andata avanti per tutta la giornata di ieri, ha ritenuto Cantarella e Garuzzo corresponsabili della morte solo di due lavoratori. Il pm ha chiesto poi una condanna, rispettivamente a 5 anni e a 6 anni di reclusione, per gli ex ad di Alfa Romeo Vincenzo Moro e Corrado Innocenti e l'assoluzione per l'ex presidente di Lancia Industriale spa Pietro Fusaro e per l'ex ad di Alfa Lancia Industriale Giovanni Battista Bazzelli. Nel corso della sua requisitoria, il rappresentante della pubblica accusa ha detto che anche prima della legge, in vigore dal 1991, "esisteva un apparato normativo che stabiliva che l'uso dell'amianto doveva essere cautelato", e che quindi andavano adottate una serie di misure concrete contro i rischi a cui andavano incontro i lavoratori.

Fonte ANSA.

AMIANTO. BOLDRINI: INGIUSTIZIA, RISARCIRE PARENTI VITTIME- INCONTRATE ALLA CAMERA DELEGAZIONI DA SARDEGNA E BASILICATA

(DIRE) Roma, 16 gen. - Eliminare l'amianto su tutto il territorio italiano, riconoscere i benefici previdenziali per i lavoratori che per anni sono stati esposti, fino ad ammalarsi; e poi ancora, mappare e censire le zone a rischio visto che ancora oggi, in Italia, sono 32 milioni le tonnellate di amianto presenti sul territorio. Queste le richieste che i parenti delle vittime dell'amianto di Basilicata e Sardegna rivolgono al presidente della Camera, Laura Boldrini, incontrata oggi a Montecitorio. Un dialogo di oltre un'ora durante la quale i parenti delle vittime, vedove ma anche figli, nipoti e amici di chi ha perso la vita in questi anni, hanno presentato richieste e proposte. Illustrati i casi di Ottona e Assemmini in Sardegna, Pisticci in Basilicata. Chiari i punti richiesti: screening polmonari, prevenzione sul territorio, bonifica delle aree critiche, riapertura del caso agli occhi dell'opinione pubblica. "Ci abbiamo ricoperto l'Italia con l'amianto- dicono- case, navi, tetti e aerei". Il mesotelioma e' il principale tumore killer di chi e' esposto troppo a lungo. Oggi nel mondo ci sono 100 mila morti l'anno da amianto, 15mila in Europa e 4mila solo in Italia, di cui 1200 da mesotelioma, patologia da 8-12 mesi di aspettativa di vita. "E' una vicenda che mi ha toccato molto- commenta Boldrini, ci sono persone che hanno subito una grande ingiustizia, ci sono donne che hanno perso i mariti mentre lavoravano l'amianto e non hanno avuto nessun riconoscimento". Ragioni che porteranno la presidente della Camera a scrivere ai ministri del Lavoro, della Salute, dell'Ambiente, a Inail e Inps, "così come mi e' stato chiesto dai parenti e come ritengo vada fatto. Ho accolto le loro istanze, si sono associati e non hanno mai abbandonato la speranza di avere giustizia", termina Boldrini.

Fonte Com/Sor/ Dire

AMIANTO, MARCIA INDIETRO DELL'INAIL: LA FAMIGLIA BARBIERI NON DOVRÀ RESTITUIRE I 60MILA EURO

La vedova avrà diritto a una rendita e agli arretrati a partire dalla morte dell'operaio. La decisione di oggi è arrivata dall'Istituto che, il 10 gennaio scorso, aveva chiesto indietro i soldi ricevuti dalla famiglia dopo che il Tribunale aveva abbassato l'invalidità dieci anni dopo il decesso di F. Q. | 23 gennaio 2017 La famiglia di Mario Barbieri, operaio morto per asbestosi polmonare nel 2006 per cause “collegate all'amianto”, non dovrà più restituire somme di denaro all'Inail e la vedova avrà diritto a una rendita e agli arretrati a partire dal decesso del marito. La decisione di oggi è arrivata dallo stesso Istituto che il 10 gennaio scorso aveva chiesto indietro **60mila euro**, soldi ricevuti dalla famiglia per la morte di Mario, che per quasi trent'anni ha lavorato ai cantieri navali di Marina di Carrara. Nel 2016, esattamente dieci anni dopo la morte dell'operaio, il Tribunale gli aveva dimezzato l'invalidità (dall'80% al 38%), autorizzando così l'ente a fare richiesta dei soldi – da ricevere entro trenta giorni – ai tre figli dell'operaio e alla moglie di 75 anni, che ha perso pure la pensione di reversibilità. Sono stati riscontrati i “presupposti per la costituzione della rendita a superstite”, specifica oggi l'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro. Questo perché la morte di Barbieri è stata “causata anche dalla malattia professionale“. La scelta, condivisa dalla componente medica – fa sapere l'Inail – è stata possibile anche sulla base della documentazione prodotta successivamente alla sentenza emessa dalla Corte d'Appello di Genova nell'ottobre 2016. E nel calcolo risulterebbe che la vedova è in credito.

ONLINE CORSO MINISTERIALE SU REACH CLP

Il Ministero dello Sviluppo Economico ha reso disponibile il "**Corso di formazione multimediale sul Regolamento REACH**" realizzato dall'Helpdesk nazionale. Il corso è stato realizzato in collaborazione con l'IPI, Istituto per la Promozione Industriale, e con l'ENEA, Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile. Il corso è scaricabile sul proprio PC in modalità off-line o fruibile on-line in modalità webstreaming. L'accesso alle due modalità avviene mediante l'inserimento delle proprie credenziali, qualora l'utente ne sia già in possesso, o tramite la compilazione del modulo di iscrizione.

LA UILPOSTE: ASSENZA DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO FREDDO

La **UILposte** interviene sulla assenza della valutazione del rischio freddo, ricompreso poco e male nel più generico rischio intemperie, per tutti i lavoratori che operano all'aperto. Il riconoscimento del rischio freddo porterebbe varie tutele concrete, ad esempio quelle legate alla fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale e quelle relative ai danni derivanti dalle malattie professionali.

Fonte sindacale

VAS: PER LA UIL UNO STRUMENTO DA CONOSCERE BENE E USARE RESPONSABILMENTE

La Valutazione Ambientale Strategica (VAS) è un processo sistematico applicato a piani e programmi, a differenza della Valutazione d'Impatto Ambientale (VIA) che si applica a singoli progetti; dunque, la VAS ha l'obiettivo di valutare i possibili effetti ambientali di piani (comprese le loro varianti) – ai livelli nazionali, regionali e locali, durante la fase della loro elaborazione, prima cioè che vengano approvati. Ecco perché, secondo la UIL, la VAS non deve essere considerata come un ulteriore obbligo amministrativo, bensì come uno strumento di fondamentale importanza, che - se ben utilizzato – può essere davvero in grado di produrre piani e programmi migliori, sostenibili e più efficaci. Anche perché questo utilizzo si coniuga, fra l'altro, ad una concreta responsabilità delle stesse Organizzazioni Sindacali. Infatti, durante la valutazione dei piani e dei programmi, al duplice scopo di ottenere una maggiore trasparenza dell'iter decisionale e di garantire la completezza e l'affidabilità delle informazioni su cui poggia la valutazione stessa, la VAS prevede, oltre alla consultazione delle autorità responsabili per l'Ambiente, anche la consultazione del pubblico e del 'pubblico interessato'. 'Pubblico interessato' di cui la UIL è parte, in quanto – come definisce il Dlgs 152 – le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sono – al pari delle ONG ambientaliste riconosciute - quel pubblico che 'subisce o può subire gli effetti delle procedure decisionali in materia ambientale o che ha interesse in tali procedure'. Dunque, uno degli scopi principali della VAS è appunto quello di promuovere la partecipazione sociale in materia di ambiente durante i processi di piano/programma, così da migliorare la qualità decisionale complessiva e alla UIL non resta che cogliere – 'attrezzandosi' adeguatamente, ad ogni livello – questa opportunità di concreta responsabilizzazione. Sotto il profilo giuridico, differenti sono i principi-guida: nella VAS, è quello della precauzione, cioè l'integrazione dell'interesse ambientale con altri interessi (tipicamente socio-economici), anche in assenza di certezza scientifica del verificarsi di conseguenze ambientali dannose; nella VIA è invece quello, più immediatamente funzionale, della prevenzione dei danni ambientali che, nella fase di progetto, sono scientificamente prevedibili e più certi rispetto alla VAS. L'interesse della UIL per la VAS è da sempre legato al fatto che non solo tale strumento si inserisce nel processo decisionale in una fase in cui ancora è possibile modificare su ampia scala la direzione dell'azione amministrativa in conformità ai criteri di sostenibilità ambientale, ma che soprattutto esso agisce nella fase 'a monte', consentendo, così, di ricorrere a misure di mitigazione seriamente definibili solo attraverso consultazioni con le Autorità competenti, nonché con le parti interessate: cioè, con quel 'pubblico', di cui le Organizzazioni Sindacali sono parte fondamentale. La VAS - nata nell'ambito della pianificazione e degli studi regionali per cercare di risolvere i limiti dell'approccio per progetti – ha come progenitore metodologico una pubblicazione USA del 1981 'Manuale per la Valutazione d'Impatto di area vasta' dell'Housing and Urban Development Department, e punta ad integrare considerazioni ambientali – le più estese possibili sul piano sociale - nell'elaborazione e nell'adozione di strumenti di pianificazione e programmazione, al fine di garantire la sostenibilità delle scelte da intraprendere in vaste aree: l'Italia, una o più regioni, ma anche aree più limitate come un'area naturale protetta, un distretto idrografico, un'area portuale. Atto finale: il parere motivato del Ministro dell'Ambiente, espresso di concerto con il Ministro per i Beni e le attività culturali, sulla sostenibilità ambientale di un piano o programma. E' stata una Direttiva Europea (2001/42/CE) ad imporre a tutti gli stati membri dell'UE la sua ratifica nelle normative nazionali entro il 2004: collegata direttamente alle Direttive VIA e Habitat, oltre a diverse altre direttive (acque, nitrati, rifiuti, rumore, qualità dell'aria), che fissano requisiti per l'istituzione e la valutazione di piani/programmi, è stata recepita da tutti gli Stati membri entro il 2009; in Italia, con il D.Lgs del 3 aprile 2006, n. 152, ed è entrata in vigore il 31 luglio 2007, poi ripetutamente revisionata ed aggiornata, con numerosi altri decreti

nazionali o con leggi regionali (in progress), attualmente applicata per i piani e i programmi dei settori agricolo, forestale, della pesca, energetico, industriale, dei trasporti, della gestione dei rifiuti e delle acque, delle telecomunicazioni, turistico, della pianificazione territoriale e della destinazione dei suoli, oltre che per i piani che definiscono il quadro di riferimento per l'approvazione, l'autorizzazione, l'area di localizzazione o comunque la realizzazione dei progetti sottoposti a VIA, ecc. Insomma, in linea generale, il processo di VAS precede, ma non necessariamente determina, una procedura di VIA: le due tipologie di valutazione agiscono in due fasi diverse su due oggetti diversi, con finalità diverse, ma complementari; mentre la VIA è una procedura che agisce per valutare gli impatti ambientali (cioè le variazioni di stato delle componenti ambientali) causati da progetti od opere, la VAS è una procedura che agisce per valutare gli effetti ambientali prodotti da piani o programmi, proteggere la salute umana, contribuire con un migliore ambiente alla qualità della vita, provvedere al mantenimento delle specie e conservare la capacità di riproduzione dell'ecosistema in quanto risorsa essenziale per la vita dell'uomo, la fauna e la flora; il suolo, l'acqua, l'aria e il clima; e i beni materiali ed il patrimonio culturale. Tra i piani e programmi oggetto di VAS rientrano i piani regionali, cioè le Regioni emanano disposizioni normative concernenti l'esercizio della VAS secondo quanto stabilito nella Direttiva VAS e nel D.lgs 152/06, ovviamente adeguando, ove necessario, il proprio ordinamento a tale decreto - e successive modifiche ed integrazioni -, ed individuando, con proprie leggi e regolamenti, l'Autorità competente tra le pubbliche amministrazioni con compiti di tutela, protezione e valorizzazione ambientale, nonché quelle modalità di partecipazione al processo che interessano anche le strutture UIL regionali. Qualunque sia il livello - nazionale o territoriale - è evidente che l'effettiva realizzazione dei progetti infrastrutturali dipende da un consenso reale da parte delle popolazioni locali e dei portatori di interessi diffusi, come il Sindacato, che a sua volta è in funzione della possibilità che viene loro data di essere coinvolti e resi partecipi. Infatti, solo se coinvolgimento e partecipazione vengono garantiti fin dall'inizio, attraverso idonee forme di consultazione, tutte le aspettative (delle istituzioni, delle comunità locali, ecc) si potranno commisurare a ciò che, in una data situazione, risulta davvero realizzabile perché 'accettato' e, come tale, non è esposto, a posteriori, a conflitti tra livelli di governo, tra amministrazioni, pubblico e 'pubblico interessato'. Ed è in questa direzione di un effettivo coinvolgimento, che la UIL esprime sostanziale adesione alla reiterata proposta di introduzione in Italia dell'istituto della consultazione pubblica, sul modello francese del *débat public*, per la realizzazione delle opere di interesse strategico, nella consapevolezza che l'obiettivo principale della VAS è quello di valutare gli effetti ambientali dei piani o dei programmi, prima della loro approvazione (ex ante), durante ed al termine del loro periodo di validità (in-itinere, ex post) e, al tempo stesso, la promozione della partecipazione pubblica nei processi di pianificazione-programmazione.

CRITERI AMBIENTALI MINIMI: NOVITÀ DAL MINAMB

Novità dal ministero dell'Ambiente sui criteri ambientali minimi. Il decreto del ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare 11 gennaio 2017 (in *Gazzetta Ufficiale* del 28 gennaio 2017, n. 23), nell'ambito del piano d'azione nazionale sul *green public procurement* (PANGPP), ha adottato i nuovi CAM per:

- Arredi per uffici;
- Affidamento di servizi di progettazione e lavori per la nuova costruzione, ristrutturazione e manutenzione di edifici e per la gestione dei cantieri della pubblica amministrazione edilizia e per i prodotti tessili;
- Acquisto di prodotti tessili.
- I nuovi criteri aggiornano, sostituendoli, i precedenti.
- Di seguito il testo integrale del D.M. 11 gennaio 2017,

Fonte Ambiente&Sicurezza

INCENERITORI: LA COMMISSIONE EUROPEA RIDISCUTE IL MODELLO

di Duccio Facchini 27 gennaio 2017

In una “comunicazione” del 26 gennaio, Bruxelles invita gli Stati a non investire risorse pubbliche per realizzare impianti inutili o aumentare una capacità di incenerimento già eccessiva. Parla esplicitamente di “moratoria” per nuovi forni e “spegnimento” per quelli datati. Il caso della Lombardia

“Le risorse pubbliche dovrebbero evitare di creare sovracapacità per il trattamento di rifiuti non riciclabili, come gli inceneritori”. Non si tratta dell’appello di un’associazione ambientalista ma di un’indicazione forte che la Commissione europea ha fornito -il 26 gennaio scorso- nell’ambito di una “comunicazione” ufficiale dedicata all’economia circolare. Undici pagine che segnano ancora una volta la distanza netta tra le strategie comunitarie e quelle intraprese dal nostro Paese, incardinate sul provvedimento “Sblocca-Italia” del 2014 e sul “fabbisogno” impiantistico dei forni stimato al rialzo. Neppure troppo tra le righe, quello che emerge è inoltre la condizione critica di alcune “zone” italiane, com’è oggi ad esempio quella della Lombardia e della sua eccessiva “capacità” di incenerimento installata. Prevenzione, riuso e riciclo, scrive la Commissione, dovrebbero guidare la gerarchia della gestione dei rifiuti. E in quanto tale meritano l’assoluta priorità nella destinazione dei fondi per lo Sviluppo regionale e di Coesione. A proposito del “livello nazionale”, poi, Bruxelles chiarisce che i “i finanziamenti pubblici hanno giocato un ruolo chiave nello sviluppo di soluzioni più sostenibili nella gestione dei rifiuti”. Motivo per cui non ce ne si può servire per “eludere” l’agenda delle azioni da mettere in campo. Ed è in questo paragrafo che l’attenzione si rivolge alla necessità di non alimentare una crescita ingiustificata di impianti di incenerimento. Tra il 2010 e il 2014, riporta la “comunicazione”, la capacità di incenerimento nei 28 Paesi dell’Unione europea (considerando inoltre Svizzera e Norvegia) è cresciuta del 6% fino a raggiungere quota 81 milioni di tonnellate. Germania, Francia, Olanda, Svezia, Italia e Regno Unito ne coprono i tre quarti. Ciascun cittadino di Svezia e Danimarca “gode” di una potenzialità di incenerimento pari rispettivamente a 591 e 587 chilogrammi di rifiuti pro-capite.

Fonte L’Altraeconomia

RISCHIO IDROGEOLOGICO: UN INDICATORE DI RIPARTO DEI FINANZIAMENTI

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

*In Gazzetta il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 5 dicembre 2016, che approva **un indicatore di riparto** su base regionale delle risorse finalizzate agli **interventi di mitigazione del rischio idrogeologico**.*

*Il Decreto era stato previsto dal comma 11 dell’art. 10 del DL sul Rischio Idrogeologico (decreto-legge n. 91/2014 convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 116), in attuazione del quale è stato emanato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 28 maggio 2015, che indica i criteri e le modalità di **assegnazione delle risorse** destinate agli interventi di mitigazione del rischio idrogeologico.*

Perché un indicatore di riparto?

Il punto 4.2. dell’allegato al DPCM 28 maggio 2015, stabilisce che, nell’ambito della procedura di valutazione degli interventi di mitigazione del rischio idrogeologico per i quali è richiesto **un finanziamento**, la **seconda fase dell’istruttoria** abbia ad oggetto la classificazione, in ordine di priorità, delle sole **proposte di finanziamento ritenute ammissibili** e che tale classificazione avvenga su base regionale.

Era pertanto necessario, ai fini della predisposizione del **Piano nazionale di mitigazione e contrasto al rischio idrogeologico 2015-2023**, procedere all’individuazione di un **ulteriore criterio di attribuzione** delle risorse finalizzate a interventi per la mitigazione del rischio idrogeologico, attraverso la definizione di **un indicatore per la distribuzione su base regionale**, così da consentire la ripartizione delle risorse disponibili in considerazione della superficie territoriale e della popolazione residente di ciascuna regione, con l’aggiunta di **un indicatore sintetico di rischio**, calcolato sulla base di quattro indicatori, relativi rispettivamente al rischio: frane; alluvioni; erosione costiera; valanghe.

Riferimenti normativi:

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 5 dicembre 2016

Approvazione dell'indicatore di riparto su base regionale delle risorse finalizzate agli interventi di mitigazione del rischio idrogeologico. (GU n.21 del 26-1-2017)

Allegati Allegato al DPCM del 5 dicembre 2016 All_dPCM5_12_2016.pdf (206 kB)

PUBBLICAZIONI

VALUTAZIONI DEL RISCHIO DA SLC REGIONE TOSCANA

Fattori di rischio **stress lavoro-correlato** presso il proprio personale - Descrizione del Processo, del **Metodo** e dei Criteri.

[Valutazione delle fonti di rischio stress-lavoro ... - Regione Toscana](#)

SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO: MANUALE SPISAL

Gli SPISAL delle ULSS 20, 21 e 22 hanno pubblicato il nuovo "Manuale operativo servizi di prevenzione igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro". –

Fonte Vega

LA CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO DEL LAVORATORE E DELL'AZIENDA DI CRISTIANO RAVALLI

Non a caso ho utilizzato, nel titolo, il termine lavoratore e azienda in quanto sicuramente la cartella sanitaria non è del medico o del centro medico ma è, di fatto, proprietà del datore di lavoro che la gestisce, attraverso il medico competente e di cui il lavoratore può averne copia in qualsiasi momento.

Leggi tutto. - FONTE: MEDICOCOMPETENTE.BLOGSPOT.IT

LA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI DEL SETTORE AGROALIMENTARE

In Italia il **settore agroalimentare** è uno dei settori produttivi e occupazionali più rilevanti per la nostra economia: più di 55.000 aziende, con circa 300.000 dipendenti a cui si aggiungono altri 100.000 addetti tra imprenditori e lavoratori a diverso titolo. E' un ambito produttivo molto articolato e complesso che può esporre i lavoratori, a diverse tipologie di rischi: rischi correlati all'utilizzo di macchine, all'esposizione ad agenti chimici e biologici, dipendenti da agenti fisici, da movimentazione manuale dei carichi. Per contribuire alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla sicurezza del settore agroalimentare sono stati dedicati diversi approfondimenti e materiali informativi da parte del progetto *Impresa Sicura*, un progetto multimediale, elaborato da EBER, EBAM, Regione Marche, Regione Emilia-Romagna e Inail - che è stato validato dalla Commissione Consultiva Permanente come buona prassi nella seduta del 27 novembre 2013. - Vedi il sito "Impresa"

Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro - Buone Prassi - Documento approvato nella seduta del 27 novembre 2013 – *Impresa Sicura*

SMARTPHONE E MINDFULNESS: COME PREVENIRE LO STRESS CAUSATO DAL MULTITASKING

La **mindfulness** consente di prevenire lo stress generato dall'uso eccessivo degli smartphone e dal multitasking quotidiano. – *di Francesco Gallizio*

L'articolo è una riflessione su quanto oggi il nostro sistema di elaborazione delle informazioni possa essere stressato dalle innumerevoli stimolazioni ambientali, soprattutto dall'avvento della **tecnologia smart**, e su come può essere possibile evitarne gli effetti negativi grazie alla **meditazione** della **mindfulness**.

Il funzionamento dell'attenzione e l'effetto cocktail party

Il famoso fenomeno del cocktail party è un esempio di come di norma funziona la nostra attenzione: siamo ad una festa dove intorno a noi ci sono tante persone che parlano tra loro ma noi riusciamo a rivolgere l'attenzione ed ascoltare in modo selettivo la

persona che ci sta rivolgendo la parola, con cui stiamo parlando. Ad un tratto qualcuno dietro di noi fa il nostro nome e noi rivolgiamo l'attenzione, senza girarci, a quella conversazione.

Questa capacità di selezionare una conversazione tra tante altre, è un esempio di come funziona la nostra attenzione. L'attenzione dunque ha a che fare con l'elaborazione preferenziale dell'informazione sensoriale (Carlomagno, 2007). Cioè, noi possiamo selezionare uno stimolo tra tanti e dare attenzione soltanto ad esso. In realtà, principalmente utilizziamo questa modalità per economia cognitiva, cioè per usufruire al meglio delle nostre capacità. In altre parole, non potendo dare lo stesso grado di attenzione a tanti elementi contemporaneamente, utilizziamo l'attenzione selettiva.

Questo perché il nostro sistema di elaborazione delle informazioni ha una capacità limitata. Molte volte cioè non si possono compiere simultaneamente due attività, elaborare due stimoli o recuperare dalla memoria due informazioni diverse nello stesso tempo (Ladavas e Berti, 2006), ad esempio non è possibile seguire con attenzione il notiziario alla tv e contemporaneamente parlare con qualcuno, o scrivere al computer e nello stesso tempo sostenere un'attenta conversazione.

Nelle società odierne però, siamo bombardati da diverse fonti di informazioni, veicolate soprattutto ultimamente da quei bellissimi strumenti che ci portiamo dietro ogni giorno: gli **smartphone**. Essi, in origine, dovevano avere lo scopo di facilitarci la vita e in effetti in parte è così, nel senso che grazie ad essi possiamo avere accesso, in qualsiasi momento, ad internet, alla posta elettronica, ai nostri contatti su ogni social network e al nostro lavoro. Tutto questo grazie al multitasking, il sistema che permette appunto di poter eseguire più programmi contemporaneamente. Quello che potremmo fare sembra non avere limiti, ma questo è sia un pregio che un difetto di questi strumenti, infatti insieme a queste grandi possibilità viaggia il rischio di frustrazioni, provocate dalle innumerevoli richieste, non soddisfabili dalla nostra limitata capacità di elaborazione. Tutto ciò, sommato alle richieste esterne, ambientali, del mondo fisico e delle persone reali, si traduce in una imponente fonte di stress.

Talvolta assistiamo a cali nella performance, sia attentiva che mnestica, tali da far pensare quasi ad un disturbo dell'attenzione o della memoria, ma in realtà siamo semplicemente in sovraccarico. Cioè, la nostra attenzione e la nostra memoria di lavoro (working memory), implicate entrambe nell'esecuzione dei compiti, stanno lavorando su troppi elementi rispetto alle reali capacità del sistema. Quando ciò accade, inoltre, ci giudichiamo negativamente per le nostre prestazioni deficitarie, poiché con l'aumento delle possibilità proposte dagli **smartphone** e dai sistemi multitasking in generale, abbiamo alzato anche le aspettative rispetto a noi stessi e agli altri. Purtroppo poi, questa nostra autocritica ci altera l'umore in senso negativo, influenzando di conseguenza, in un circolo vizioso, la nostra performance cognitiva. Lo stress che deriva da questa condizione non è certo da sottovalutare. In relazione a questo stato, in determinate condizioni sfavorevoli, potrebbero insorgere infatti ansie o anche umore depresso.

Come può entrare in gioco la mindfulness nella prevenzione di queste reazioni negative

Come appena osservato, oggi grazie a questi strumenti siamo continuamente chiamati a fare sempre più cose contemporaneamente, e di conseguenza sentiamo sempre più pressione a "fare". Anche nei momenti di pausa ormai, può capitare che siamo davanti alla tv e contemporaneamente navighiamo con lo **smartphone** su internet, dunque sempre in una modalità attiva, bombardati da innumerevoli fonti di informazioni. Come osservano Segal e colleghi (2012), nella modalità "fare" la mente monitora costantemente discrepanze tra obiettivo, stato delle cose attuale, e aspettative future. Dunque, quando si riscontrano differenze in negativo, tra stato attuale e obiettivo, proviamo emozioni negative. Questo tipo di riscontro purtroppo, in virtù della nostra capacità limitata di elaborazione delle informazioni, è qualcosa che sperimentiamo spesso, quando cerchiamo quotidianamente di rispondere alla numerose richieste esterne ed interne, a cui si aggiungono, come visto, quelle veicolate dai sistemi digitali.

Segal e colleghi (2012) studiano da anni la possibilità di applicare la **mindfulness** per un supporto terapeutico ai sintomi depressivi. Il loro ambito è dunque proprio quello di

pensieri ed emozioni negative. Il protocollo MBCT (**Mindfulness** Based Cognitive Therapy), da essi proposto, si è dimostrato di grande efficacia soprattutto per la prevenzione delle ricadute depressive, in quanto agisce efficacemente sul rimuginio e sui pensieri negativi. Gli autori evidenziano, in riferimento ai miglioramenti acquisiti grazie alla pratica di **mindfulness**, il fatto che essa favorisce il passaggio dalla modalità “fare” alla modalità “essere”. Questa seconda modalità consiste nel rimanere presenti allo stato delle cose, così come sono nel momento presente, senza giudizi e senza pretendere di cambiare nulla. Ciò porta ad un cambiamento radicale del modo di vedere le cose, attraverso cui è possibile percepire una maggiore accettazione di se stessi e delle proprie possibilità. Una prima soluzione dunque, che si contrappone alla componente di stress prodotta dal giudizio sulla propria performance cognitiva e alle frustrazioni che derivano dal confronto stato-obiettivo, rispetto al sovraccarico cognitivo. Ma la soluzione che può proporre la **mindfulness** non si limita a questo. Infatti, rispetto proprio alla performance cognitiva, nell’ottica di un potenziamento delle funzioni attentive o mnestiche, la meditazione può dimostrarsi di grande utilità. Sempre più evidenze scientifiche oggi infatti mostrano che la meditazione di **mindfulness** può migliorare l’attenzione e la memoria di lavoro. Ne sono solo un esempio il lavoro di Mrazek e colleghi (2013) e quello di Morrison e Jha (2015). Naturalmente queste caratteristiche influenzate dalla **mindfulness**, anche al di là dell’argomento oggetto di questo articolo, possono essere di notevole ausilio, nell’ottica di un miglioramento della performance generale della persona e, di conseguenza, di un aumento del benessere percepito.

Conclusioni

Quindi, in antitesi alla forte pressione al “fare”, insita nelle innumerevoli richieste che giungono oggi al nostro sistema di elaborazione delle informazioni, che possono indurre stress, calo di performance cognitiva e pensieri negativi riferiti a se stessi, sarebbe altamente preferibile allenare sempre più la modalità dell’” essere”. Questo diminuirebbe sensibilmente lo stress indotto dal nostro attuale stile di vita e tutto il correlato di rischiose emozioni negative ad esso connesse. La meditazione di **mindfulness** si è dimostrata negli anni un utile strumento per riconnettersi appunto alla modalità dell’” essere” e dunque per riavvicinarci a noi stessi, in modo meno giudicante e più salutare. Inoltre la sua capacità di migliorare i nostri meccanismi attentivi e la working memory, può essere di grande ausilio nel rafforzare il nostro sistema di elaborazione delle informazioni, così fortemente messo alla prova dalle innumerevoli richieste del mondo di oggi, che vanno ben oltre quelle degli **smartphone**, oggetto di questo articolo. Lo stress è ormai congenito nelle nostre società; come direbbe Jon Kabat-Zinn (2003), ideatore del primo training **mindfulness** (MBSR), viviamo in “un mondo sotto stress” e dunque tornare alla **mindfulness**, e tramite di essa a noi stessi, sarebbe la cosa più utile da fare per il nostro bene.

Per saperne di più: <http://www.stateofmind.it/2017/01/smartphone-mindfulness/>

RISCHIO RUMORE: AMBIENTI DI LAVORO COINVOLTI, OBBLIGHI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO, MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE.

E’ un opuscolo informativo dell’Anfos (Associazione nazionale formatori della sicurezza sul lavoro), utile per approfondire le diverse tematiche relative al rischio rumore sui luoghi di lavoro.

Clicca qui per accedere ai contenuti completi e scaricare gli allegati

COMITATO REGIONALE DI COORDINAMENTO IN MATERIA DI VIGILANZA E PREVENZIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO DELLA REGIONE MARCHE EX ART. 7, D.LGS. N. 81/2008

Il Portale dell'Osservatorio Olympus ospita una nuova sezione dedicata alle attività del Comitato Regionale di Coordinamento in materia di vigilanza e prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro della Regione Marche *ex art. 7, d.lgs. n. 81/2008*.

La sezione è destinata a favorire i rapporti di collaborazione fra i componenti del Comitato e tra quest'ultimo e tutti coloro che, a vario titolo, sono interessati a conoscere i progetti e le azioni dallo stesso promossi. La sezione si articola in due aree nelle quali i documenti sono catalogati secondo un criterio di tipo cronologico, nella prima, e di tipo tematico, nella seconda. Ad esse si accede anche dalla home page del Portale, alternativamente, dal Menù laterale e dalla stringa interattiva orizzontale.

Fonte Olympus

CLASSIFICAZIONE PRODOTTI FITOSANITARI: DOCUMENTO INFORMATIVO DALL'ISS

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS) ha redatto un Documento orientativo n. 16/33, per la classificazione dei prodotti fitosanitari in applicazione al Regolamento CLP (CE) 1272/2008. E' un documento orientativo per ulteriori approfondimenti e informazioni l'utilizzatore dovrà far riferimento alla Guida di classificazione ed etichettatura dell'ECHA e alle norme specifiche delle rispettive Direttive e/o Regolamenti.

Info bibliografiche: Documento orientativo per la classificazione dei prodotti fitosanitari in applicazione al Regolamento (CE) 1272/2008

Fonte: redazione insic.it

OPERA - MANUALE RLS CGIL CISL UIL PIEMONTE

Segnaliamo un interessante manuale per Rls redatto da CGIL CISL UIL Piemonte in collaborazione con Inail. Potete scaricarlo qui:

<https://drive.google.com/file/d/0B43-yw4N5zGRUE90TkwwZGd5OTQ/view?usp=sharing>

FONTE ICL HAUB

CONTROLLI | CHECK LIST ASL ISPETTORI SETTORE TESSILE

Documento di proprietà dell'Azienda Usl di Reggio Emilia per la **verifica documentale dei requisiti minimi degli ambienti di lavoro** (All. IV D.lgs. n. 81/08 - art.64, c.1 D.lgs. 81/08). Lista di controllo sviluppata all'interno del ciclo produttivo di progettazione e preparazione modelli controllo e taglio di pezze, tessuti lavorazione tessuti: colorazione e fissaggio Cucitura smacchiatura del prodotto stiro del capo finito confezionamento, gestione magazzino e spedizione.

ITACA | AGGIORNATA GUIDA ALLA TRASPARENZA APPALTI PUBBLICI

Aggiornata da ITACA (Istituto per l'innovazione e trasparenza degli appalti e la compatibilità ambientale) la "**Guida alla redazione dei documenti per la trasparenza e tracciabilità della fase esecutiva dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture**" relativa alla innovata disciplina dei contratti pubblici, dettata dal Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50. Il documento è stato adottato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 19 febbraio 2015 ed aggiornato dal Consiglio Direttivo ITACA nella seduta del 21 dicembre 2016.

21 DICEMBRE 2016 FONTE: RIVISTA AMBIENTE&SICUREZZA SUL LAVORO

Anche se in ritardo, finalmente le disposizioni dei regolamenti REACH e CLP entrano nel quadro nazionale per la sicurezza e l'igiene del lavoro: l'Italia ha infatti recepito la

direttiva 2014/27/UE attraverso il D.lgs. n.39/2016, n. 39 allo scopo di allinearle al regolamento (CE) n. 1272/2008, relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele" pubblicato sulla GURI n. 61 del 14 marzo 2016.

Ma quali sono **le modifiche al Testo Unico di Sicurezza?**

L'articolo di R. Montali "Agenti chimici: recepita la norma comunitaria per l'allineamento alle regole di REACH e CLP" su Ambiente&Sicurezza sul Lavoro, ci aiuta a scoprirle tutte, a partire dalle **sostituzioni**, nei diversi articoli e allegati delle parole «preparati pericolosi» con le parole «miscele pericolose» ed i punti dove la parola «preparati» viene sostituita dalla parola «miscele».

A cambiare poi **le definizioni**: nell'art. 234 del Testo Unico si cita come "a) **agente cancerogeno**: una sostanza o miscela che corrisponde ai criteri di classificazione come 1) sostanza cancerogena di categoria 1A o 1B di cui all'allegato I del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio;

2) una sostanza, miscela o procedimento menzionati all'allegato XLII del presente decreto, nonché sostanza o miscela liberate nel corso di un processo e menzionate nello stesso allegato"; (eliminato il precedente punto 2) "b) **agente mutageno**:

1) una sostanza o miscela corrispondente ai criteri di classificazione come agente mutageno di cellule germinali di categoria 1 A o 1 B di cui all'allegato I al Regolamento (CE) n. 1272/2008"; (scompare il punto 2).

Fra le altre modifiche, la soppressione del **cartello di avvertimento «Sostanze nocive o irritanti»**, mentre viene aggiunta **la nota** collegata al segnale di avvertimento **«Pericolo generico»**: *«Questo cartello di avvertimento non deve essere utilizzato per mettere in guardia le persone circa le sostanze chimiche o miscele pericolose, fatta eccezione nei casi in cui il cartello di avvertimento è utilizzato conformemente alla presente sezione per indicare i depositi di sostanze o miscele pericolose».*

Infine, nell'articolo, che troverete in allegato, anche le modifiche al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di **tutela e sostegno della maternità e della paternità** (D.lgs. 151/2001) e alla legge sulla **Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti** (L. 17/10/67, n. 977).

Riferimenti bibliografici: *Agenti chimici: recepita la norma comunitaria per l'allineamento alle regole di REACH e CLP - R. Montali Ambiente & Sicurezza sul Lavoro n.5/2016*

BUONE PRATICHE PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI TEMPORANEI NEI CANTIERI

Un documento di **Suva** riporta vari suggerimenti sulla sicurezza e tutela della salute del personale temporaneo impiegato nei cantieri edili. Indumenti, DPI, circolazione, cadute, scale, lavori in quota, imbracature, macchine.

Sicurezza e tutela della salute sui cantieri. Per il personale temporaneo"

L'EU-OSHA METTE A DISPOSIZIONE GRATUITAMENTE UNA BANCA DATI ONLINE DI PUBBLICAZIONI IN TEMA DI SSL.

Desiderate trovare fonti informative sulla sicurezza e salute sul lavoro? La gamma delle nostre pubblicazioni spazia da relazioni approfondite di ricerca a bollettini informativi tematici da utilizzare sul luogo di lavoro. Tutti questi materiali sono scaricabili gratuitamente. La biblioteca permette di effettuare ricerche per lingua, argomento o parola chiave e di trovare numerose pubblicazioni in più lingue sui settori e temi principali in materia di SSL.

[Visitate la sezione dedicata alle pubblicazioni](#)

ROBOT E SICUREZZA LAVORO | RICHIESTA ALLA COMMISSIONE UE UNA REGOLAMENTAZIONE SU MACCHINE INTELLIGENTI AL LAVORO DI DANIELE VERDESCA

Industry 4.0, ossia il rapporto tra Lavoratori e *Robot*, mette profondamente in discussione il **concetto di sicurezza lavoro**: sia se inteso come il diritto a non subire

danni fisici e/o psicologici durante il ciclo produttivo, sia come diritto fondamentale ad avere un lavoro (ossia non essere sostituito da una macchina).

Uno degli ostacoli fondamentali al tentativo di gestire un processo di cambiamento così drastico (si parla di *Rivoluzione Ubiqua* poiché le macchine *smart* sono dappertutto nella vita quotidiana e lavorativa) è quello di dare un vero e proprio **Status Giuridico alle Macchine Intelligenti**, senza il quale non è possibile individuare il soggetto che assume delle responsabilità e risponde delle posizioni di garanzia delle sue azioni.

E' per questo motivo che il Parlamento Europeo ha chiesto alla Commissione Europea di predisporre una specifica **Direttiva** in materia, partendo dalla Relazione del Maggio 2016 "**Norme di diritto civile sulla robotica**" (relatrice la deputata socialista lussemburghese Mady Delvaux) e il Rapporto "**Il futuro del lavoro: la robotica**" (documento di discussione dell'Agenzia Europea per la sicurezza sul lavoro EU-OSHA).

Il Rapporto del 2016 del Gruppo Giuridico del Parlamento vedeva nei robot **quattro sfide** che il governo politico dell'Unione Europa dovrà affrontare al più presto:

1. La **personalità giuridica** dei robot,
 2. La **responsabilità** per eventuali danni,
 3. Le possibili **dipendenze emotive** degli esseri umani rispetto ai robot con una intelligenza ad apprendimento autonomo,
 4. Il nesso **robotizzazione-disoccupazione** umana.
- Sulla base dei punti prima elencati, la relazione finale del Parlamento Europeo chiede alla Commissione Europea la produzione di una specifica Direttiva che, in estrema sintesi, dia un quadro giuridico ben definito dove venga creata(o):
- l'**Anagrafe dei robot** più avanzati (se hai una identità giuridica devi essere iscritto in un'anagrafe);
 - Il **Codice Etico** per i progettisti di robot (o anche dei robot che progettano robot);
 - l'**Indennità** per i lavoratori che vengono sostituiti dalle macchine (si parla di reddito di cittadinanza lavorativa);
 - l'**Agenzia Europea** per la robotica e l'intelligenza artificiale (con lo scopo, si sottolinea, di proteggere il genere umano quando l'AI supererà quella naturale).

Viene previsto, ovviamente, anche un sistema universale di **assicurazione obbligatoria** per le aziende che utilizzino robot intelligenti (o co-robot, intesi come le macchine che lavorano con gli uomini), in caso di danni biologici e psicologici creati ai lavoratori o, in generale, alla popolazione umana.

Il tutto condito dalla raccomandazione per far sì che i provvedimenti giuridici prima elencati non vadano a intaccare il libero mercato e il diritto d'impresa (molto più facile a dirsi che a farsi ... ancora oggi non è giuridicamente definito il limite entro cui il diritto d'impresa possa danneggiare l'uomo o l'ambiente in cui vive, soprattutto quando non vi sono danni immediati, ma solo di medio/lungo termine, come il caso dell'amianto o della CO2 espone esemplarmente).

Un ultimo elemento di riflessione viene dato da un Rapporto della UE-OSHA sugli **effetti della robotica sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro**.

Nelle conclusioni il Rapporto segnala che l'introduzione di tecnologie di potenziamento umano crea nuove esigenze nella gestione della salute e della sicurezza, legate alla necessità di monitorare i rischi emergenti, ma solleva anche **nuove questioni giuridiche ed etiche**.

1. La grande maggioranza delle persone **non ha mai interagito con i robot**, ma questa situazione è destinata a modificarsi con la crescita dell'interazione macchina-uomo negli ambienti lavorativi. Gli impatti indiretti della comunicazione macchina-macchina non sono noti se non in parte, ma potrebbero essere rilevanti. Le **caratteristiche ergonomiche e logistiche dei robot autonomi** richiedono nuovi regimi di test e pilotaggio nell'industria e nel settore dei servizi e programmi di formazione specifici sono necessari per i lavoratori che programmeranno o faranno funzionare questi robot, si occuperanno della loro manutenzione o condivideranno con loro lo spazio di lavoro.

2. Gli effetti della robotica sulla **motivazione e sul benessere dei lavoratori** e dei dirigenti sono noti solo in parte. I fattori psicosociali collegati alla robotica richiederanno una maggiore attenzione nel campo della sicurezza e della salute.
3. A causa del differente livello di maturità che si riscontra nelle diverse aree applicative, non è possibile fornire orientamenti uniformi sulla gestione della sicurezza e del rischio. In alcune applicazioni, le questioni legate alla sicurezza (intesa anche come prevenzione di atti illeciti) sono state gestite in modo professionale, in altre il livello di sicurezza può non essere altrettanto elevato. Dovranno essere svolte altre analisi per **identificare i rischi e le attività non sicure nella robotica autonoma**, in particolare nel settore agroalimentare, nei servizi di cura, nei servizi domestici, nell'industria manifatturiera, nei servizi professionali e nei trasporti.
4. Poiché la robotica dei servizi professionali è un'area relativamente nuova, le questioni legate alla **responsabilità legale in caso di incidenti in aree pubbliche** non sono chiare. In vista del lancio della tecnologia sarà necessario effettuare altre analisi legislative sulle questioni legate alla responsabilità.
5. In questo quadro d'incertezza, anche l'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro propone delle "aree di rischio" su cui è necessario lavorare con maggiore urgenza:
 - **Requisiti di sicurezza** della robotica (serie di requisiti, norme sulla sicurezza di funzionamento e migliori pratiche),
 - Orientamenti relativi alla **progettazione** per l'ergonomia della robotica;
 - Metodi per **migliorare le applicazioni** della robotica nella sanità e nel settore della sicurezza,
 - Tecniche di **validazione e verifica** (metodi per verificare se i requisiti e gli orientamenti sono utilizzati correttamente),
 - **Esperienze guidate dagli utenti** e comportamenti relativi alla robotica,
 - **Modelli di formazione** dei lavoratori destinati a lavorare con i robot,
 - Migliori pratiche di **regolamentazione** nel campo della robotica industriale (specialmente robot autonomi) e della robotica di servizio (specialmente robot per la cura e il benessere),
 - Possibilità tecnologiche di creare **sistemi sicuri** eliminando o riducendo i possibili rischi della robotica.

Saranno probabilmente questi ultimi punti elencati quelli con cui noi *Artigiani del digitale nel mondo del lavoro 4.0* dovremo confrontarci quotidianamente, essendo noi le **interfacce** attraverso cui questo processo di radicale cambiamento troverà una sua concreta attuazione nelle piccole e medie imprese.

E come interfacce nel mondo del lavoro digitalizzato, per quel che riguarda la sicurezza dei lavoratori, saranno probabilmente tre le sfide strategiche su cui dovremo concentrare la nostra attenzione:

1. **Stress lavoro correlato** dei lavoratori a contatto con i robot (o dipendenza da essi);
2. **Ergonomia del posto di lavoro** e verifiche standard sicurezza in fase di progettazione (realtà virtuale?)
3. **Formazione e addestramento** al lavoro sicuro con i robot.

Su questi tre elementi si concentreranno i prossimi post, con elementi di dettaglio e proposte operative, come anche azioni di promozione e informazione che organizzeremo assieme ad altri *Artigiani del digitale nel mondo del lavoro 4.0*.

INQUINAMENTO INDOOR.

Pubblicato dall'Istituto superiore di sanità il vademecum *L'aria nella nostra casa – Come migliorarla? Rischi e prevenzione quotidiana: fumo, detersivi miscele ed etichette, vapori, animali domestici, [...]*

L'aria nella nostra casa, opuscolo sull'inquinamento indoor - 20 gennaio 2017

TUMORE, IN 274.000 HANNO PERSO IL LAVORO DOPO LA DIAGNOSI

In Italia nel 2015 un paziente oncologico su tre, pari a un milione di persone, ha affrontato il **cancro in età lavorativa**. Questi cittadini, oltre all'impatto della diagnosi che segna uno

spartiacque nella vita, sono spesso costretti a subire l'esclusione dal mondo del lavoro. Grazie ai progressi dell'oncologia di precisione, questi cittadini hanno sempre più la possibilità di guarire o di cronicizzare il cancro con una buona qualità di vita e di poter tornare a un impegno professionale attivo. È necessario che il Welfare State garantisca realmente che alla guarigione clinica corrisponda quella sociale. Un'indagine condotta dalla Federazione italiana delle Associazioni Volontariato in Oncologia (Favo) e Censis (2011-12) ha stimato che nel nostro Paese 274.000 persone sono state licenziate, costrette alle dimissioni, oppure a cessare la propria attività o comunque hanno perso il lavoro a seguito delle conseguenze della diagnosi di tumore. Di questo si è parlato il 16 dicembre 2016 alla Camera dei Deputati nell'incontro-dibattito sul tema: "L'inclusione dei malati di cancro nel mondo produttivo: utopia o realtà?" organizzato da FAVO insieme all'Intergruppo parlamentare delle malattie rare.

Il numero delle persone con una diagnosi di tumore (recente o passata) continua a crescere: erano 2.600.000 nel 2010, oltre 3 milioni nel 2015 (di cui uno su 4 può considerarsi guarito). Ma il cancro non è una patologia che colpisce solo chi è avanti con l'età: secondo dati aggiornati dell'Associazione Italiana Registri Tumori (AIRTUM) sono **1 milione le persone in età lavorativa con diagnosi di cancro, pari a circa il 30% di tutti i casi prevalenti**. Nel 2015 oltre 300 dei 1000 nuovi casi di tumore al giorno in Italia sono stati diagnosticati a lavoratori. L'AIRTUM ha stimato 130.000 nuovi casi tra 15-64 anni, pari ad un terzo di tutte le nuove diagnosi, di cui oltre 70.000 sono donne in età attiva. L'inclusione lavorativa dei malati oncologici è pertanto un investimento sociale ed economicamente produttivo, un valore anche in termini di professionalità che va tutelato
Fonte ADAPT - Elisabetta Iannelli (La Repubblica, 16 gennaio 2017)

NOVITÀ NELLA NORMAZIONE DELLE MACCHINE PER MOVIMENTI DI TERRA

Segnaliamo un articolo tratto dal numero 4/16 della pubblicazione [KANBrief](#) sui temi d'attualità rispetto a normazione e politica di normazione di cui si occupa la KAN (Commissione per la prevenzione sul lavoro e la normazione – Kommission Arbeitsschutz und Normung).

Fonte: KANBrief e Punto sicuro Pierre Picart - novità nella normazione delle macchine per movimenti di terra

CAMPI ELETTROMAGNETICI: IL NUOVO OPUSCOLO INFORMATIVO DI ARPAT

- Rischi dei campi elettromagnetici in occasione della pubblicazione di un nuovo opuscolo ARPAT. Sono sempre di più i cittadini che si rivolgono ogni anno ad ARPAT per avere informazioni o per richiedere la verifica dei limiti di esposizione ai campi elettromagnetici, soprattutto quelli prodotti dagli impianti di telecomunicazione (ricetrasmittenti radio/TV e telefonia cellulare) o da elettrodotti

Fonte: ARPAT / Toscana

Leggi tutto.

PRODOTTI CHIMICI: RAPPORTO PIANO NAZIONALE CONTROLLI

E' stata pubblicata dal Ministero della Salute la **rendicontazione del piano nazionale dei controlli effettuati** nel 2015 dall'autorità competente nazionale Reach e Clp in merito all'applicazione dei due regolamenti. nel 2015 sono stati 453 i controlli totali, tra questi 246 i documentali, 132 quelli analitici condotti da 19 autorità regionali o pa, 8 dei quali in maniera congiunta, 75 i controlli analitici usmaf. 291 le imprese raggiunte, di varie dimensioni, 949 le sostanze e miscele, 66 articoli, 725 le schede di dati di sicurezza (sds).

CAMPI ELETTROMAGNETICI: LE LINEE GUIDA SULLE PERTINENZE ESTERNE

Approvate le linee guida ISPRA/ARPA/APPA relative alla definizione delle pertinenze esterne con dimensioni abitabili, rese ufficiali dal decreto del ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare 7 dicembre 2016 (G. U. 24 gennaio 2017, n. 19).

Il documento è stato originariamente previsto dalla L. n. 221/2012 (misure urgenti per la crescita del Paese) che, all'art. 14, comma 8, ha modificato il precedente D.P.C.M. 8 luglio 2003 «Fissazione dei limiti di esposizione, dei valori di attenzione e degli obiettivi di qualità per la protezione della popolazione dalle esposizioni ai campi elettrici e magnetici alla frequenza di rete (50 Hz) generati dagli elettrodotti»

. <http://www.ambientesicurezzaweb.it/campi-elettromagnetici-.../>

UE RAFFORZA TUTELE LAVORO SU SOSTANZE CHIMICHE PERICOLOSE

Pubblicati valori limite di 31 composti, riferimento per Paesi Ue.

Dal monossido di carbonio al cianuro di potassio, sono 31 le sostanze chimiche su cui la Commissione Ue ha stabilito valori limite di esposizione dei lavoratori. Si tratta di parametri indicativi, che non comportano direttamente obblighi per i datori di lavoro o le autorità nazionali, ma costituiscono un punto di riferimento sulla base del quale gli Stati membri dell'Ue dovranno adottare valori-limite corrispondenti, adempiendo ai loro obblighi ai sensi della direttiva sugli agenti chimici.

Fonte ANSA.

LEGGE N.299 DEL 15 DICEMBRE 2016 - DEFIBRILLATORI

Con la Legge 299 del 15/12/2016 viene definitivamente convertito il D.L. 189 del 16/10/2016 relativo agli “*Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016*”, con il quale era stato prorogato il termine relativo all’entrata in vigore dell’obbligo di dotarsi del *Defibrillatore Semiautomatico (DAE)* per le **società sportive dilettantistiche** previsto dal **Decreto Balduzzi al 1/1/2017**. Ma nella conversione del Decreto Legge, il recepimento di un emendamento fa slittare ulteriormente il **termine al 30 giugno 2017**. Appena lo scorso 15/11/2016 il **Ministero della Salute** aveva emesso una nota esplicativa sull’articolo 48, comma 18, del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, con la quale aveva chiarito che la sospensione dell’obbligo di adozione del *Defibrillatore Semiautomatico (DAE)* era da ritenersi valida su tutto il territorio nazionale fino alla data del 1 gennaio 2017 e non solo nelle aree che hanno subito danni per il terremoto dell’agosto 2016. Nella stessa nota il **Ministero della Salute** precisava che la violazione da parte delle *Società Sportive Dilettantistiche* dell’obbligo di dotarsi dei *Defibrillatori Semiautomatici (DAE)* comporta **responsabilità** di natura penale con riferimento di eventuali eventi (morte o lesione) determinatisi a cagione del mancato assolvimento del predetto obbligo giuridico. Per quanto concerne la *Formazione del personale autorizzato* all’utilizzo del *Defibrillatore Semiautomatico (DAE)*, la **Regione Veneto** ha disposto che i **corsi di Formazione** debbano essere accreditati a livello regionale, secondo quanto previsto dal **DGR n. 4282 del 29/12/2009** e dal **DGR n. 2487/2014**.

Fonte Vega

SITI CONTAMINATI: BANDO FINANZIAMENTO PROGETTI CULTURALI

Il MiBACT ha destinato €450.000,00 al finanziamento di “**Progetti culturali a favore dei Comuni con siti caratterizzati da inquinamento ambientale**”. Possono partecipare al bando i Comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti inseriti nei Siti di Interesse Nazionale. Le domande di finanziamento dovranno pervenire via PEC ad A.L.E.S. (Arte

Lavoro e Servizi S.p.A., società "in house" del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo) all'indirizzo fondiarate@pec.it entro le ore 12:00 del 16 marzo 2017.

REACH E CLP MODIFICHE AL D.LGS. N.81/2008

Con l'introduzione della normativa REACH e CLP diverse sono le modifiche non solo testuali al D.lgs. n.81/08. Articolo di R.Montali su Ambiente&Sicurezza sul Lavoro
[Recepimento REACH e CLP: le modifiche al Testo Unico di Sicurezza](#)

IMPIANTI PORTUALI: MODIFICHE AGLI ALLEGATI DOCUMENTALI SUI RIFIUTI NAVALI

Con 2016 il Ministero dell'Ambiente recepisce la **direttiva 2015/2087/CE** recante modifica dell'allegato II, della **direttiva 2000/59/CE** relativa agli **impianti portuali** di raccolta per i **rifiuti prodotti dalle navi e i residui di carico**.

Il Decreto 22/12/2016 **sostituisce l'allegato III** del decreto legislativo 24 giugno 2003, n. 182 proprio per recepire le nuove indicazioni della Dir. N. 2015/2087.

Le modifiche ed il nuovo Modulo da presentare

Il nuovo Allegato riporta il **nuovo modulo** per le informazioni da notificare prima dell'entrata nel porto".

Tali modifiche risentono delle evoluzioni internazionali della materia, in particolare per garantire la **coerenza** con le misure adottate dall'IMO, che richiedono di adottare un modello integrato che sia adattato alla nuova classificazione di cui all'allegato V della **convenzione MARPOL 73/78** (allegato modificato dalla risoluzione MEPC.201(62) dell'Organizzazione marittima internazionale (IMO) adottata il 15 luglio 2011), e che includa le informazioni relative al conferimento dei rifiuti nel porto precedente.

Per quanto riguarda gli impianti portuali e la raccolta dei rifiuti prodotti dalle navi e i residui di carico vige la **direttiva 2000/59/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2000, il cui allegato II contiene le **informazioni da notificare** prima di entrare in porto. Il decreto legislativo 24 giugno 2003, n. 182 ha recepito nel nostro ordinamento tale direttiva e nell'allegato III riporta il modulo di dichiarazione contenente le informazioni da notificare prima dell'entrata in porto. La direttiva 2007/71/CE (recepita in Italia con DM 1° luglio 2009) ha recentemente apportato modifiche alla Direttiva madre 2000/59 proprio all'allegato II, poi ancora modificato dalla direttiva 2015/2087/CE, finalmente recepita col recentissimo DM 22/12/2016 che sostituisce completamente il modulo che costituisce **l'allegato III** del D.lgs. n.182/2003 che richiama le modifiche dell'allegato II della Dir. madre. La Direttiva 2015/87 recepisce di fatto le indicazioni pervenute dalla risoluzione MEPC.201(62) dell'Organizzazione marittima internazionale (IMO) adottata il 15 luglio 2011 che modifica l'allegato V della Convenzione internazionale per la prevenzione dell'inquinamento causato da navi (MARPOL 73/78), introducendo una nuova e più dettagliata classificazione dei rifiuti. Questa nuova classificazione si riflette nella circolare MEPC.1/Circ. 644 Rev.1 dell'IMO del 1° luglio 2013, che stabilisce un formato standard per il modulo di notifica anticipata per i rifiuti da consegnare ad impianti di raccolta portuali.

In allegato il nuovo Modulo, che costituisce il nuovo allegato III del decreto legislativo 24 giugno 2003, n. 182.

DECRETO 22 dicembre 2016 del MINISTERO DELL'AMBIENTE

Recepimento della direttiva 2015/2087/CE, recante modifica dell'allegato II, della direttiva 2000/59/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa agli impianti portuali di raccolta per i rifiuti prodotti dalle navi e i residui di carico. (GU n.3 del 4-1-2017)

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

Allegato I del DM 22/12/2016 - INFORMAZIONI DA NOTIFICARE PRIMA DELL'ENTRATA NEL PORTO - AII_22_12_2016.pdf

BONIFICA AMIANTO: LE RICHIESTE DI FINANZIAMENTO

Le richieste di finanziamento dovranno essere necessariamente essere correlate da una **relazione tecnica asseverata da professionista abilitato**.

L'intervento presentato dovrà inoltre essere **provvisto di:**

- relazione tecnica asseverata in cui devono essere specificati: della destinazione d'uso dei beni o dei siti sede dell'intervento, la localizzazione e la destinazione d'uso dei manufatti contenenti amianto; - la tipologia, la quantità e lo stato di conservazione dei materiali;
- le modalità di intervento di bonifica proposto;
- la stima dei lavori da eseguire con dettaglio dei costi di progettazione soggetti a finanziamento;
- il cronoprogramma orientativo delle attività, incluse le fasi progettuali.

Il finanziamento sarà liquidato nelle seguenti modalità;

- il 30% della somma ammessa a finanziamento al momento dell'ammissione;
- il 40% della somma ammessa a finanziamento al momento dell'approvazione del progetto definitivo;
- il 30% della somma ammessa a finanziamento momento della rendicontazione finale delle spese sostenute per la progettazione preliminare e definitiva degli interventi, nelle modalità previste dal bando su base annuale.

Decreto Ministeriale 21/09/2016

Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare - Istituzione del fondo per la progettazione preliminare e definitiva degli interventi di bonifica di edifici pubblici contaminati da amianto

LE COMUNICAZIONI DEI MEDICI ALLE ATS/ASL

Si segnala che ogni anno i medici competenti debbono inviare alcuni dati alle ASL (in Lombardia Ats). La scadenza è il **31 marzo 2017** utilizzando il **portale Inail**. I dati sono relativi all'attività sanitaria svolta nell'anno solare 2016.

DOCUMENTAZIONE

MINISTERO DEL LAVORO RIDUZIONE PREMI INAIL PER IL 2017

Approvato dal Ministero del Lavoro il provvedimento INAIL che fissa al 16.48%, per l'anno 2017, la misura della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e gli indici di gravità medi da applicare nel triennio 2017/19.

INAIL, DEL. CIV 24 GENNAIO 2017, N. 1 - LINEE DI INDIRIZZO IN MERITO ALLE MALATTIE DI ORIGINE PROFESSIONALE

Osservatorio per il monitoraggio permanente...OLYMPUS.UNIURB.IT|DI SILVANO COSTANZI

INAIL: SOSPENSIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN FAVORE DELLE POPOLAZIONI COLPITE DAGLI EVENTI SISMICI DEL 2016.

L'Inail ha pubblicato la circolare n. 5 del 24 gennaio 2017, con la quale fornisce ulteriori indicazioni operative riguardanti la sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei premi assicurativi per i soggetti colpiti dal sisma del 26 e del 30 ottobre 2016 operanti nei Comuni.

VITTIME INFORTUNI: DEFINITI GLI IMPORTI PER LE PRESTAZIONI DI SOSTEGNO SUPERSTITI

*In Gazzetta Ufficiale (n.12 del 16-1-2017) il Decreto del Ministero del Lavoro, del 3 novembre 2016 che determina gli importi dei benefici del **Fondo di sostegno** per le famiglie delle **vittime di gravi infortuni sul lavoro**. Il decreto è espressamente previsto dal comma 2 dell'art. 1 del **DM 19 novembre 2008** per la determinazione, per il corrente*

esercizio finanziario, dell'importo delle prestazioni del Fondo in relazione alle risorse disponibili e alla numerosità degli aventi diritto per ciascun evento.

Lo stanziamento di bilancio per l'esercizio finanziario 2016 disponibile sul corrispondente capitolo di bilancio del Ministero del lavoro, destinato a queste finalità ammonta a 5.602.176,00 euro.

Il Decreto 3/11/2016 nella determinazione degli importi, tiene conto della nota tecnica 60104.05/05/2016.0002175 elaborata dall'INAIL, per gli eventi verificatesi tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2016 per determinare l'importo della prestazione.

Le prestazioni erogabili

La prestazione, ai sensi dell'**art. 1, comma 1, del decreto ministeriale 19 novembre 2008** viene dunque ri-determinata secondo le seguenti quattro tipologie:

A (1 superstite) - importo per nucleo superstite 4.000,00 euro;

B (2 superstiti) - importo per nucleo superstite 7.800 euro;

C (3 superstiti) - importo per nucleo superstite 11.500,00 euro;

D (Più di 3 superstiti) - importo per nucleo superstite 17.300,00 euro.

La normativa di riferimento

In materia di sostegno alle famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, il decreto di riferimento è il **DM 19 novembre 2008** con il quale si è provveduto alla ridefinizione delle tipologie dei benefici concessi, i requisiti e le modalità di accesso agli stessi.

La **circolare n. 5/2009 del Ministero del lavoro**, contiene le indicazioni operative in merito ai requisiti e alle modalità di accesso alla prestazione prevista all'art. 1, comma 1187, della L. 296/2006.

L'art. 1, comma 131, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, individua i beneficiari delle prestazioni a carico del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro.

Per l'**esercizio finanziario 2016** disponibile sul corrispondente capitolo di bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, destinato alle finalità innanzi richiamate, pari ad euro 5.602.176,00.

La nota 60104.05/05/2016.0002175 definisce gli importi, per l'erogazione della prestazione di cui all'art. 1, comma 1, del DM 19 novembre 2008 per l'esercizio finanziario 2016, distinte per numerosità del nucleo familiare superstite.

Riferimenti normativi:

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI: DECRETO 3 novembre 2016
Determinazione, per l'esercizio finanziario 2016, degli importi dei benefici del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, ex articolo 1, comma 1118, della legge 27 dicembre 2007, n. 296. (GU n.12 del 16-1-2017)

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

LA COPERTURA ASSICURATIVA INAIL ESTESA ANCHE ALL'ISTITUTO DELLA "MESSA ALLA PROVA"

L'ultima legge di Bilancio ha esteso la copertura assicurativa Inail anche all'istituto della messa alla prova, la misura alternativa al processo introdotta nel 2014 per i reati di minore allarme sociale, che prevede lo svolgimento da parte degli imputati di lavori di pubblica utilità non retribuiti. Per permettere l'estensione della copertura Inail a questi nuovi soggetti, il fondo sperimentale istituito tre anni fa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - con una dotazione annuale di 5 milioni di euro finalizzata a reintegrare l'Inail dei costi legati agli obblighi assicurativi contro le malattie e gli infortuni delle persone coinvolte in progetti di utilità sociale - è stato incrementato per il 2017 con altri tre milioni di euro.

Vai alla news - <http://bit.ly/inail-messa-alla-prova>

SCHEDE DI CONTROLLO DEI PRINCIPALI REQUISITI DI SICUREZZA DELLE MACCHINE ALIMENTARI

Il documento di lavoro predisposto da Inail è costituito da 11 schede tecniche di cui 9 specifiche per alcune macchine alimentari, quelle tradizionalmente più presenti negli ambienti di lavoro, oltre due schede aggiuntive dedicate la prima ai contenuti minimi che devono essere presenti in una dichiarazione di conformità alla direttiva macchine

2006/42/CE e l'altra con indicazioni specifiche alle problematiche di igiene e quindi con requisiti tecnici e istruzioni generali al fine di eliminare il rischio di infezione, malattia e contagio. Le schede sono state "costruite" per perseguire diversi obiettivi, dalla divulgazione della sicurezza (sono indicati nelle schede i principali sistemi di sicurezza e protezione), all'informazione sulla consistenza della documentazione da allegare al prodotto macchina alimentare.

Fonte Assolombarda Buone pratiche

NUOVE PROCEDURE RICORSI AVVERSO ACCERTAMENTI MATERIA LAVORO, CIRCOLARE INL

Ricorsi amministrativi. L'Ispettorato nazionale del lavoro informa che dal 1° gennaio 2017 sono operative le nuove procedure introdotte dal [Dls 149/2015](#) per i ricorsi amministrativi avversi gli accertamenti in materia lavoro, contributiva e assicurativa. A tal proposito ha pubblicato il 29 dicembre la lettera circolare n.4/2016 con indicazioni sulle modalità di presentazione delle contestazioni.

Le **indicazioni riguardano:** ricorsi ex art. 16 [D.lgs. n. 124/2004](#) e modalità di invio all'Ispettorato territoriale del lavoro; ricorsi ex art. 17 D.Lgs. n. 124/2004 per il Comitato per i rapporti di lavoro costituito nelle sedi dell'Ispettorato interregionale del lavoro; ricorsi pendenti alla data del 1° gennaio 2017.

Fonte Quotidiano Sicurezza. [Inl. circolare 4./2016 nuove procedure ricorsi accertamenti lavoro](#)

LA SICUREZZA NEGLI SCAVI E DELLE OPERE IN CEMENTO ARMATO

Un documento Inail sulla progettazione della sicurezza presenta alcune schede di sicurezza di fase. Focus su una scheda relativa ad attività di scavo e all'esecuzione diaframmi e opere in cemento armato. Il prescavo e la realizzazione delle opere.

INAIL - Dipartimento Innovazioni Tecnologiche e Sicurezza degli Impianti, Prodotti ed Inseidamenti Antropici, "[La progettazione della sicurezza nel cantiere](#)", documento di Raffaele Sabatino (INAIL, Dipartimento Innovazioni Tecnologiche) e Antonio Di Muro (Professore a contratto presso l'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", Coordinatore della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione per conto di Enti pubblici e privati), con la collaborazione di Andrea Cordisco e Daniela Gallo, edizione 2015 - [Algoritmo cantieri](#)

BANDO ISI AGRICOLTURA PROROGATO AL 28 APRILE 2017

In Gazzetta ufficiale è stato pubblicato un [comunicato INAIL](#) che annuncia la proroga dei termini di scadenza del [Bando ISI Agricoltura](#).

GUIDE INAIL: DOCUMENTI UTILI

Aggiornamento Gennaio 2017

I Documenti elaborati dall'INAIL (Linee guida) contengono informazioni applicative utili per l'interpretazione tecnica pratica della normativa sulla sicurezza per diversi settori produttivi.

Titolo	Data
<u>LINEA GUIDA OT24 RIDUZIONE PREMIO INAIL 2017</u>	24-01-17
<u>INAIL: RAPPORTI 2015 PER REGIONE</u>	09-01-17
<u>REACH E CLP: NOVITÀ RISCHIO CHIMICO TUS - INAIL</u>	30-11-16
<u>IL MONITORAGGIO MICROBIOLOGICO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO</u>	14-11-16

RUOLO E CRITICITÀ DEGLI RLS: LE QUESTIONI APERTE

Si segnala un intervento sulla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza con riferimento al ruolo e alle criticità di RLS aziendali, territoriali e di sito produttivo. Le responsabilità giuridiche e la valutazione dei rischi. “Questioni”, a cura di Luciano Angelini (Prof. Aggregato di Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo, Condirettore Osservatorio Olympus), intervento al convegno “Modelli di rappresentanza e forme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori”

Fonte Punto sicuro.

AZIENDE CON PIÙ STABILIMENTI O UNITÀ PRODUTTIVE: RSPP UNICO SÌ O NO?

Segnaliamo il contributo su due differenti punti di vista riguardo la possibilità o meno di designare un RSPP per ciascun stabilimento o unità produttiva dell'azienda. **Di Carmelo G. Catanoso.** Negli ultimi tempi sono apparsi su riviste del settore diversi contributi riguardanti la possibilità, da parte del datore di lavoro, di designare o meno, un RSPP per ciascun stabilimento o unità produttiva.

Prima di entrare nel merito della questione, è opportuno ricordare che il D.lgs. n.81/2008 all'art. 2 comma 1, definisce:

- *lett. b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;*
- *lett. c) «azienda»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;*
- *lett. f) «responsabile del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;*
- *lett. t) «unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.*

L'art. 17 del D.lgs. n. 81/2008, riguardante gli Obblighi del datore di lavoro non delegabili, prevede che questi **non** possa delegare:

- a) La valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) La designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP);

L'omessa nomina del RSPP comporta per il datore di lavoro la sanzione penale contravvenzionale alternativa dell'arresto da tre a sei mesi o dell'ammenda da 2.740,00 a 7.014,40 euro, così come previsto dall'art. 55 comma 1, lett. b) del citato decreto.

Avendo il legislatore individuato la designazione del RSPP, come obbligo indelegabile a carico del datore di lavoro, appare palese che questi è l'unico soggetto autorizzato a procedere in tal senso.

Questa scelta del legislatore deriva dal fatto che tra il datore di lavoro e il RSPP si stabilisce una relazione fiduciaria con l'obiettivo di perseguire, raggiungere e mantenere gli standard di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro previsti dalle norme di legge e regolamentari oggi vigenti.

Andando a dare un'occhiata alla **fonte primaria** che, come noto, è la **direttiva 89/391/CEE**, l'intero art. 7 è dedicato ai “Servizi di protezione e prevenzione”; in particolare il citato articolo recita:

- Fatti salvi gli obblighi di cui agli articoli 5 e 6, il datore di lavoro designa uno o più lavoratori per occuparsi delle attività di protezione e delle attività di prevenzione dei rischi professionali nell'impresa e/o nello stabilimento.
- I lavoratori designati non possono subire pregiudizio a causa delle proprie attività di protezione e delle proprie attività di prevenzione dei rischi professionali. I lavoratori

designati, al fine di assolvere gli obblighi previsti dalla presente direttiva» devono poter disporre di tempo adeguato.

- Se le competenze nell'impresa e/ o nello stabilimento sono insufficienti per organizzare dette attività di protezione e prevenzione, il datore di lavoro deve fare ricorso a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa e/ o allo stabilimento.
- Nel caso in cui il datore di lavoro faccia ricorso a dette competenze, le persone o i servizi interessati devono essere informati dal datore di lavoro circa i fattori che si sa o si suppone abbiano effetti sulla sicurezza e la salute dei lavoratori e devono avere accesso alle informazioni di cui all'articolo 10, paragrafo 2.

In ogni caso:

- I lavoratori designati devono possedere le capacità necessarie e disporre dei mezzi richiesti,
- Le persone o servizi esterni consultati devono possedere le attitudini necessarie e disporre dei mezzi personali e professionali richiesti, e
- Il numero dei lavoratori designati e delle persone o servizi esterni consultati deve essere sufficiente, per assumere le attività di protezione e prevenzione, tenendo conto delle dimensioni dell'impresa e/ o dello stabilimento e/ o dei rischi a cui i lavoratori sono esposti, nonché della ripartizione dei rischi nell'insieme dell'impresa e/o dello stabilimento.
- Alla protezione ed alla prevenzione dei rischi per la sicurezza e la salute, oggetto del presente articolo, provvedono uno o più lavoratori, un solo servizio o servizi distinti, siano essi interni o esterni all'impresa e/o allo stabilimento. Se necessario, il(i) lavoratore{i} e / o il(i) servizio(i) debbono collaborare.
- Gli Stati membri possono definire, tenuto conto della natura delle attività e delle dimensioni dell'impresa, le categorie di imprese in cui il datore di lavoro, a patto che abbia le capacità necessarie, può assumere personalmente il compito di cui al paragrafo 1.
- Gli Stati membri definiscono le capacità e le attitudini necessarie di cui al paragrafo 5. Essi possono definire il numero sufficiente di cui al paragrafo 5.

Dalla disamina della direttiva, appare chiaro che il legislatore comunitario:

- Prevede la possibilità di designare anche più lavoratori per occuparsi delle attività di prevenzione e protezione nell'impresa e/o nello stabilimento (comma 1);
- Richiede che il numero di lavoratori designati e delle persone e o servizi esterni consultati, deve essere sufficiente per espletare compiutamente le attività per la prevenzione e protezione dai rischi, tenendo conto delle dimensioni dell'impresa e/o dello stabilimento;
- Prevede la possibilità che, all'attività di prevenzione e protezione dai rischi, provvedano uno o più lavoratori, un solo servizio o servizi distinti (interni o esterni all'impresa e/o allo stabilimento), collaborando tra loro ove necessario (comma 6).
- Fatta questa premessa, esaminiamo i due differenti punti di vista **facendo riferimento ad un'azienda di grandi dimensioni con un unico datore di lavoro individuato con delibera da parte del CdA e con N stabilimenti dislocati su tutto il territorio nazionale**.

I sostenitori della "unicità" del RSPP, affermano che essendo prevista una relazione fiduciaria tra questa figura e il datore di lavoro, a quest'ultimo si deve affiancare un solo RSPP al fine di rendere efficace l'attività per la prevenzione e protezione dai rischi. Chi la pensa diversamente obietta che la designazione di un RSPP per ciascun stabilimento non rende inefficace le attività prevenzionali dell'azienda, in quanto nulla vieta che il rapporto fiduciario venga stabilito tra il datore di lavoro e più RSPP ferma restando la politica aziendale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Sempre i sostenitori dell'unicità del RSPP fanno riferimento all'art. 31 comma 8 del D.lgs. n. 81/2008 per sostenere la propria tesi; il comma citato recita come segue: <<Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile>>. Pertanto, avendo il legislatore previsto un "unico servizio" anche nel caso di aziende con più unità

produttive nonché nei gruppi d'impresе (queste ultime con più datori di lavoro), a maggior ragione è sostenibile che il servizio di prevenzione e protezione sia unico con un unico RSPP.

Chi sostiene il contrario, invece, afferma che avendo il legislatore scritto testualmente <<Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, **PUO'** essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione.....>> vuol dire che non è un obbligo avere un unico servizio di prevenzione con un unico responsabile perché, altrimenti, il legislatore avrebbe scritto "deve"; pertanto, è possibile, nel caso di un'azienda con un unico datore di lavoro e N stabilimenti, istituire un SPP, per ciascun stabilimento con il relativo responsabile e gli eventuali ASPP, senza infrangere alcuna legge ma, anzi, migliorando l'efficacia dell'attività prevenzionale. Un'altra tesi che i sostenitori dell'*unicità* del RSPP mettono sul tavolo della discussione, è quella relativa a quanto previsto dal legislatore riguardo la nomina del medico competente. Il D.lgs. n. 81/2008, con l'art. 39 comma 6, prevede espressamente, a differenza del RSPP, la possibilità di nomina di più medici competenti al sussistere di determinate condizioni; infatti, il citato comma 6 recita <<Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento>>. Pertanto, visto che il legislatore, ove lo ha reputato necessario, ha espressamente previsto la nomina di più medici competenti, non si può pensare di poter nominare più RSPP per *semplice analogia*. Chi la pensa diversamente, sostiene invece che anche in questo caso vale il principio che "ciò che non è espressamente vietato dalla legge, s'intende ammesso"; pertanto, non essendo espressamente vietata la designazione di più RSPP, una grande azienda con più stabilimenti disseminati su tutto il territorio nazionale, può tranquillamente procedere in tal senso. Del resto, anche l'art. 41 della Costituzione dice che "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con la utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali". Un datore di lavoro, visto che l'iniziativa economica privata è libera (e non potrebbe essere diversamente), può tranquillamente decidere di designare un RSPP (e un numero adeguato di ASPP) per ognuno degli stabilimenti motivando con chiarezza tale scelta nei propri atti organizzativi, in modo da poter migliorare la gestione operativa e fornire un supporto qualificato e in "tempo reale" ai dirigenti ed ai preposti in essi operanti, garantendo così, vista la complessità della propria organizzazione, il raggiungimento ed il mantenimento nel tempo dell'obiettivo principale della sua politica aziendale e cioè la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori. Pertanto, un datore di lavoro che, sulla base delle evidenti e motivate ragioni organizzative, procede alla designazione di un RSPP per ciascuno dei suoi stabilimenti, non viola alcuna norma e non commette nessun reato. Sempre chi sostiene l'*unicità* del RSPP anche per aziende complesse con più stabilimenti sul territorio nazionale, afferma che la nomina di una pluralità di tali soggetti rende difficile se non impossibile attuare la politica aziendale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Dall'altro fronte si obietta che per attuare con la stessa *intensità* una comune politica aziendale in tutti gli stabilimenti, è sufficiente che uno degli RSPP designati dal datore di lavoro, rivesta le funzioni di coordinatore dei RSPP in modo da operare una regia riguardo le attività prevenzionali attuate nei vari siti. In definitiva un'attività prevenzionale svolta nei singoli stabilimenti da RSPP che operano in modo coordinato tra loro sotto la regia di un RSPP centrale appositamente incaricato dal datore di lavoro, non può che migliorare la gestione della sicurezza nell'intera azienda (specialmente se certificata BS OHSAS 18001 Multisito).

I sostenitori della *unicità* della funzione sostengono, poi, che la designazione di un RSPP per ciascun stabilimento è possibile solo se in ciascun stabilimento vi è un datore di lavoro perché ad un datore di lavoro deve corrispondere un solo RSPP.

A questo, i sostenitori della tesi opposta obiettano affermando che la nomina di più datori di lavoro è ammissibile solo se sostenibile con validi e dimostrati motivi. Bisogna però fare molta attenzione ad indicare questa come la strada da percorrere per riconoscere la possibilità di nomina di una pluralità di RSPP. Ciò perché è facile che le aziende vedano tale

prospettiva come la possibilità di far scivolare verso il basso la qualifica datoriale, polverizzando e disperdendo, qui sì, l'unicità della politica aziendale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, dislocando artificiosamente la posizione di garanzia datoriale con la conseguente perdita d'efficacia delle attività prevenzionali. Pertanto, pensare di attribuire tout court ad un dirigente direttore di stabilimento la qualifica di datore di lavoro, può essere un grave errore. Infatti, non si può pensare che il direttore di stabilimento possa assumere la posizione di datore di lavoro solo perché dotato, come qualunque altro soggetto delegato, di un'autonomia decisionale e di spesa commisurata all'entità dell'incarico ricevuto. Sarà invece necessario, affinché possa assumere le vesti di datore di lavoro ai fini prevenzionali, che lo stabilimento da lui diretto, pur essendo parte della stessa azienda, abbia una propria autonomia e possa deliberare, in condizioni di relativa indipendenza, come ripartire le risorse disponibili al fine di attuare le scelte organizzative più adeguate alle specificità dello stabilimento in termini funzionali e produttivi. Tale situazione, ovviamente, dovrà risultare palesemente formalizzata all'interno degli atti organizzativi dell'azienda. Francamente, appare piuttosto difficile pensare che ci siano aziende di grandi dimensioni e complessità che abbiano fatto tale scelta decidendo di rinunciare ad avere un unico centro decisionale, questo sì, in grado di definire e mantenere attiva un'unica politica aziendale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Appare sostenibile una scelta di questo tipo in aziende organizzate in Business Unit, dove ciascuna di esse è guidata da un soggetto che, in concreto, è dotato dei poteri organizzativi, decisionali e di spesa che esercita in piena autonomia e che opera in piena sintonia con le altre Business Unit perseguendo il comune obiettivo definito dalla comune politica aziendale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro del personale. Infine, chi sostiene la liceità della nomina di un RSPP per ciascun stabilimento, fa riferimento alla fonte primaria che, come noto, non è il D.lgs. n. 81/2008 ma la direttiva 89/391/CEE o *Direttiva Quadro*. In questa, come si è già avuto modo di evidenziare in precedenza, è lasciata piena autonomia al datore di lavoro per l'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione ed è chiaramente esplicitata la possibilità di designare anche più lavoratori per occuparsi delle attività di prevenzione e protezione nell'impresa organizzando un solo servizio o servizi distinti in collaborazione tra loro.

A questo punto ci si deve chiedere, al di là dell'unicità a meno del RSPP in un'azienda di grandi dimensioni, con un'organizzazione complessa e con più stabilimenti sul territorio nazionale, se:

- Un unico RSPP (eventualmente coadiuvato da più ASPP nei singoli stabilimenti), è realmente in grado di attuare in modo efficace i compiti previsti dall'art. 33 del D.lgs. n. 81/2008 in un'azienda che ha N stabilimenti che vanno dalla Sicilia al Trentino Alto Adige?
- Un presidio costante da parte di un RSPP nel singolo stabilimento, riduce o migliora l'efficacia della funzione nell'attuazione dei compiti previsti dall'art. 33?
- Un'attività prevenzionale svolta nei singoli stabilimenti dai vari RSPP, eventualmente coadiuvati dagli ASPP, e che operano in modo coordinato tra loro sotto la regia di uno essi con compito di coordinatore, riduce o migliora la gestione della sicurezza nell'intera azienda?
- Un datore di lavoro, visto che l'iniziativa economica privata è libera, può o no nominare un RSPP (eventualmente coadiuvato da ASPP) per ciascuno degli stabilimenti aziendali al fine di garantire una migliore gestione delle attività prevenzionali, visto che tale iniziativa non è in contrasto con la legge?
- Se il datore di lavoro ha optato per la nomina di un RSPP per ciascun stabilimento produttivo, quale è il reato che gli si può contestare visto che la legge sanziona solo la mancata designazione di questa figura?
- Rispondendo a queste domande, ognuno di noi si potrà dare la risposta al quesito che costituisce il titolo di questo contributo e farsi la propria opinione riguardo alla unicità o meno della figura del RSPP in un'azienda con organizzazione complessa e con più stabilimenti sul territorio nazionale.

Carmelo G. Catanoso Ingegnere Consulente di Direzione *Fonte Punto sicuro*

Commissione per gli interpelli - interpello n. 1/2012 con risposta del 15 novembre 2012 al Consiglio Nazionale Architetti Pianificatori Paesaggisti e Conservatori - pubblicazione dell'interpello: 22 novembre 2012 - Questioni sull'applicabilità della Circolare n.1273 del 26/07/2010 dell'Assessorato Regionale alla Salute della Regione Sicilia. Antinomia della suddetta circolare con il Testo Unico per la sicurezza nei luoghi di Lavoro D.lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni

SENTENZE

CASSAZIONE | COMMITTENTE RESPONSABILE INFORTUNI LAVORATORI

E' il committente/imprenditore, il **responsabile degli infortuni occorsi sul cantiere edile** ai dipendenti dell'appaltatore. Lo ha ribadito la Corte di Cassazione, che con Sentenza 798/2017 del 13 gennaio ha ribadito anche che l'onere di provare l'adempimento dell'obbligo di sicurezza in materia, compreso quello formativo e informativo, grava sul committente stesso e non sul dipendente. Si tratta, quindi, di fornire le prove sull'adozione di tutte le cautele necessarie a impedire l'evento dannoso e sulla corretta vigilanza circa l'effettivo uso delle misure di sicurezza.

fonte icl haub

LICENZIAMENTO E SERVIZIO PRIORITARIO INTERNO

Una sentenza dichiara **illegittimo il licenziamento di un RSPP** atto a "contenere i costi gestionali" in quanto la posizione dell'RSPP non può essere "né soppressa, né esternalizzata in occasione del licenziamento collettivo". Corte di Appello di Messina (Sez. Lav., 5 ottobre 2016 n.1117) si è pronunciata sul tema del licenziamento dell'RSPP ed in particolare sul collegamento tra la norma (introdotta dalla legge 98/2013 attuativa del Decreto Fare) che prevede che l'organizzazione del Servizio di Prevenzione debba essere "prioritariamente" interna e l'illegittimità del licenziamento dell'RSPP finalizzata a "contenere i costi gestionali" nell'ambito di un licenziamento collettivo

SE IL LAVORATORE PREFERISCE UN INDUMENTO PIÙ LEGGERO RISPETTO ALLA GIACCA IGNIFUGA E SI USTIONA, DI CHI È LA RESPONSABILITÀ?

Cassazione Civile, sentenza n. 24804 del 05 dicembre 2016

Un operaio addetto alla saldatura si trovava supino in uno spazio angusto di circa 60x60x80 cm. Mentre saldava, una colata di materia fusa è entrata nel colletto della camicia, provocando l'incendio della stessa e della canottiera di cotone. Se avesse indossato la giacca ignifuga non avrebbe subito le lesioni riscontrate nell'infortunio, ma a causa del caldo aveva scelto di indossare una pettorina di cuoio e una camicia. Il titolare, a cui è stato imposto di risarcire il lavoratore, si è opposto facendo ricorso.

L'analisi

Il datore di lavoro sottolinea che "se il lavoratore, usando l'ordinaria diligenza, avesse utilizzato correttamente gli strumenti di prevenzione posti nella sua disponibilità, nessun pregiudizio egli avrebbe subito dalla proiezione dei residui della saldatura, essendo adeguatamente protetto dalla giacca ignifuga, e in ogni caso l'entità del danno ne sarebbe risultata notevolmente diminuita."

La Corte evidenzia invece che "le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'Infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando

non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente"

Il comportamento del lavoratore non poteva essere considerato abnorme date le condizioni (scelta di un indumento protettivo più leggero viste le condizioni climatiche del luogo) pertanto il datore di lavoro deve considerarle come prevedibili e quindi deve organizzarsi per poterle controllare.

L'esito della sentenza

Il controllo del datore di lavoro, in adempimento dell'obbligazione di cui all'art. 2087 c.c., **rientra nella sfera organizzativa dell'imprenditore**, pertanto **il ricorso è stato respinto**.
2016 [Fonte: Olympus]

JOBS ACT, RIMANE DIVIETO CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI E VIOLAZIONE COSTITUISCE REATO

Corte di Cassazione, sentenza n. 51897/2016 - Scarica (PDF, 417KB)

SPETTA AL LAVORATORE DIMOSTRARE IL NESSO TRA EVENTO E DANNO

La Cassazione Civile, con sentenza n. 19709/2016 ricorda che spetta al lavoratore dimostrare l'evento dannoso ed il nesso di causalità tra le lesioni riportate e le condizioni pericolose dell'ambiente di lavoro. Leggi news

Cassazione Penale, Sez. 4, 28 ottobre 2016, n. 45492

Malfunzionamento del "mulino" e manutentore improvvisato: infortunio mortale del lavoratore.

Cassazione Penale, Sez. 4, 19 ottobre 2016, n. 44327

Elusione del dispositivo di interblocco del macchinario e amputazione di un dito: responsabilità datore del lavoro.

Cassazione Penale, Sez. 4, 31 ottobre 2016, n. 45786

Silos privo di carter di protezione e infortunio del dipendente della cooperativa.

Cassazione Penale, Sez. F, 28 ottobre 2016, n. 45514

Affidamento dei lavori di installazione di un condizionatore e lavoratore che cade dal ponte a cavallo

SENTENZA - SE NON C'È IL PREPOSTO LA RESPONSABILITÀ È DEL DATORE

CASSAZIONE PENALE, SEZ. 4, 09 NOVEMBRE 2016, N. 47093

Il fatto

Due lavoratori adibiti alla demolizione di un solaio al primo piano di una civile abitazione hanno subito lesioni gravi dal crollo dello stesso; nell'occasione, mancavano idonei dispositivi individuali di protezione quali imbracature di sicurezza ed era mancata idonea formazione dei lavoratori alle opere di demolizione, in assenza di idonee opere di rafforzamento e puntellamento del solaio e specifica previsione e programmazione nel piano operativo di sicurezza della fase di demolizione. Il datore di lavoro ricorre evidenziando di aver messo a disposizione dei lavoratori le attrezzature necessarie e indicato loro le modalità attraverso le quali avrebbero dovuto eseguire la demolizione, ma che i lavoratori, sebbene esperti, abbiano posto in essere un comportamento radicalmente lontano dalle ipotizzabili imprudenze nell'esecuzione del lavoro.

L'analisi

Nel dibattito, tra le altre cose, era emerso che i due lavoratori svolgevano il loro lavoro senza l'assistenza di alcun preposto supervisore ma alla sola presenza della proprietaria dell'abitazione committente che, ovviamente, non svolgeva attività di preposta. Viene quindi ribadito quel principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità, secondo il quale, **quando il sistema** della sicurezza approntato dal datore di lavoro **presenta delle evidenti criticità, la colpa del lavoratore eventualmente concorrente** non esime preposti, dirigenti o datori di lavoro dalle loro responsabilità.

"Il sistema prevenzionistico disegnato dal legislatore è ora imperniato su un modello collaborativo che ripartisce gli obblighi tra più soggetti (Sez. 4, n. 8883 del 10/02/2016, Santini, Rv. 266073); ciononostante, sussiste in capo al datore di lavoro un poterdovere generale di vigilanza permanente sul rispetto delle disposizioni antinfortunistiche impartite ai lavoratori (Sez. 4, n. 24136 del 06/05/2016, Di Maggio, Rv. 266853; Sez. 4, n. 4361 del 21/10/2014, dep. 2015, Ottino, Rv. 263200 che fonda tale dovere sull'art.2087 cod. civ.) che, ancorché non espressamente previsto, si ricava sia dall'art. 18 lett.f) che dall'art.19 D.lgs. 9 aprile 2008, n.81. Tali norme, in sintesi, prevedono l'obbligo del datore di lavoro di richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni antinfortunistiche e la funzione del preposto di vigilare sull'osservanza delle norme e delle direttive, oltre che sull'uso dei presidi di protezione, da parte dei lavoratori; con la conseguenza che, ove non vi sia un preposto, il predetto obbligo di vigilanza permane in capo al datore di lavoro.

Fonte *Alieso Necsi*

ONERI SICUREZZA AZIENDALE, LA SENTENZA DEL TAR DEL MOLISE

Il Tar del Molise con la **sentenza n.513 del 9 dicembre del 2016** si esprime sul ricorso presentato dalla Società.

Viene innanzitutto evidenziata la tempistica del disciplinare di gara: la pubblicazione del bando risale al primo luglio 2016. La gara rientra dunque pacificamente nel campo di applicazione del *d.lgs. 50/2016 (nuovo Codice appalti)*.

Ai sensi dell'art. 95 comma 10 del nuovo Codice, si prevede che:

Nell'offerta economica l'operatore deve indicare i propri costi aziendali concernenti l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Come sentenziato in un recente caso analogo, tale disposizione rappresenta un **ineludibile obbligo legale da assolvere già in sede di predisposizione dell'offerta economica**, per garantire la massima trasparenza dell'offerta economica nelle sue varie componenti. In questo modo si evita che l'offerta possa essere modificata successivamente nelle sue componenti di costo. Inoltre nel disciplinare di gara viene specificato che si tratta di procedura negoziata indetta ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett. b) d.lgs. 50/2016.

Nel caso in esame la società omette di compilare un documento obbligatorio: il fac simile precompilato e non modificabile. Tale documento è relativo all'offerta economica che prevede espressamente un campo dedicato alla indicazione dei costi relativi alla sicurezza.

Per il rispetto del principio di parità di trattamento e l'obbligo di trasparenza, è prevista l'esclusione di un offerente dalla procedura di aggiudicazione di un appalto pubblico a seguito di inosservanza, da parte di detto offerente, dell'**obbligo di indicare separatamente nell'offerta i costi aziendali per la sicurezza sul lavoro**. In caso di mancata indicazione, dunque, la sanzione prevista è l'esclusione dalla gara.

Pertanto il Tar del Molise rigetta il ricorso e conferma l'esclusione della società dalla gara. *Fonte Biblus net - [Clicca qui per accedere ai contenuti completi e scaricare gli allegati](#)*

LA RICHIESTA DI RISARCIMENTO DEL DANNO DA STRESS LAVORO CORRELATO NON PUÒ ESSERE GENERICA

Corte di Cassazione, sentenza n. 1185/2017 - Fonte Adapt

GIURISPRUDENZA

CASSAZIONE PENALE

- Cassazione Penale, Sez. 4, 18 gennaio 2017, n. 2428 - **Caduta mortale.**

Contratto di subappalto e responsabilità

- Cassazione Penale, Sez. 4, 18 gennaio 2017, n. 2406 - **Deposito esterno formato da cisterne di materiale infiammabile. Responsabilità di un RSPP per mancata idonea valutazione dei rischi**
- Cassazione Penale, Sez. 3, 17 gennaio 2017, n. 1951 - **Infortunio mortale con la macchina raccoglietole. Manovra errata ma responsabilità del datore di lavoro per insufficiente formazione**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 12 gennaio 2017, n. 1322 - **Infortunio mortale di due soci con la pompa autocarrata. Carenze riscontrate nei calcoli della saldatura: il progettista non può anche essere colui che verifica la correttezza della progettazione**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 29 dicembre 2016, n. 55182 - **Manutenzione della benna e distacco della retina diagnosticato sei mesi dopo il sinistro. E' necessario accertare la sussistenza del nesso causale**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 29 dicembre 2016, n. 55180 - **Lavori di rimozione dei pannelli solari e infortunio mortale. Responsabilità del committente proprietario dell'appartamento**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 29 dicembre 2016, n. 55166 - **Sostituzione di lastre di copertura su capannone industriale in quota e infortunio mortale. Ruolo e posizione di garanzia di un coordinatore per la sicurezza di fatto o di diritto**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 29 dicembre 2016, n. 55159 - **Infortunio con un tornio. Prassi tollerata o comportamento abnorme**
- Cassazione Penale, Sez. 4, 29 dicembre 2016, n. 55157 - **Lavoratore investito da una pala gommata nelle aree di lavorazione. Responsabilità del delegato e del dirigente per la mancata regolarizzazione del cantiere**

CASSAZIONE CIVILE

- Cassazione Civile, Sez. Lav., 18 gennaio 2017, n. 1185 - **Il danno non patrimoniale, anche nel caso di lesione di diritti inviolabili, non può mai ritenersi in re ipsa, ma va debitamente allegato e provato da chi lo invoca**
- Cassazione Civile, Sez. 6, 19 gennaio 2017, n. 1381 - **Infortunio mortale di un lavoratore somministrato. Competenza territoriale**
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 18 gennaio 2017, n. 1179 - **Il riconoscimento della responsabilità datoriale per violazione dell'art. 2087 presuppone la denuncia al DL, da parte del lavoratore, di una patologia connessa all'attività lavorativa**
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 17 gennaio 2017, n. 995 - **Caduta dall'impalcatura. Sentenza penale di assoluzione del datore di lavoro passata in giudicato e azione civile**
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 13 gennaio 2017, n. 798 - **Infortunio di un saldatore nel cantiere della società committente: erronea manovra del carro ponte da parte del lavoratore ma responsabilità del committente**

- Cassazione Civile, Sez. 6, 12 gennaio 2017, n. 643 - **Beneficio della rivalutazione contributiva ai sensi della L. n. 257 del 1992, art. 13, comma 8. Termine decadenziale**
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 10 gennaio 2017, n. 291 - **Allestimento di impianti elettrici navali ed esposizione a polveri di amianto. Morte per mesotelioma pleurico**
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 04 gennaio 2017, n. 74 - **Quando il comportamento vessatorio di colleghi di lavoro può integrare una condotta di mobbing datoriale**
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 03 gennaio 2017, n. 47 - **Amianto, patologia tumorale e decesso. Nesso causale**
- Cassazione Civile, Sez. 6, 19 gennaio 2017, n. 1381 - **Infortunio mortale di un lavoratore somministrato. Competenza territoriale**

CONSIGLIO DI STATO

- Consiglio di Stato, Sez. 3, 2017, 09 gennaio 2017, n. 30 - **Oneri della sicurezza aziendale nell'offerta economica**

QUESITI

RIMOZIONE AMIANTO E CORRETTA REDAZIONE DEL DUVRI

Fonte: Redazione Banca Dati Sicuromnia

Un RSPP di un ente pubblico chiede alcune precisazioni sulla corretta predisposizione del *DUVRI per una rimozione di coperture e serbatoi idrici di amianto. Basta anche un POS? Quali rischi inserire nel DUVRI, come comunicare il Documento ai responsabili?*

Risponde il Prof. A. Messineo, Docente A.C. 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. 81/2008.

DATORE DI LAVORO E LIMITI AL POTERE DI SPESA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

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

*In un'azienda (S.r.l.) il Consiglio d'Amministrazione (CDA) ha nominato un amministratore delegato con alcune limitazioni: nel caso di autorizzazione a spese superiori ad una cifra stabilita, l'Amministratore delegato (AD) deve decidere congiuntamente al CDA. Vorrei sapere se le limitazioni disposte dal CDA sono in qualche modo **in contrasto con il D.lgs. n.81/08** ai fini della sua identificazione nella figura di Datore di Lavoro.*

Secondo l'Esperto l'Avv. **Maurizio Prosseda**, Consulente esperto in Sicurezza e Prevenzione

La definizione che **l'art. 2 del D.lgs. n.81/08** dà del datore di lavoro può essere compatibile con le limitazioni cui fa riferimento il lettore, sempreché **la somma** di cui può disporre in piena autonomia non sia irrisoria rispetto a quanto richiesto dalla complessità dell'organizzazione aziendale.

Naturalmente, eventuali **difficoltà**, potrebbero comportare in capo ai componenti del CDA il riconoscimento della **figura di "datore di lavoro di fatto"** ai sensi dell'art. 299 del D.lgs. n.81/08.

CHE COS'E' LA CERTIFICAZIONE SA 8000?

La SA 8000 è una certificazione internazionale che riguarda la responsabilità sociale dell'impresa.

È un atto volontario con il quale le aziende richiedono tale certificazione s'impegnano a rispettare:

- Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro)
https://it.wikipedia.org/wiki/Organizzazione_Internazionale_del_Lavoro;

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
 - Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia;
 - Convenzione delle Nazioni Unite sulle forme di discriminazione contro le donne.
- L'obiettivo è quello di migliorare nell'azienda certificata e dei suoi fornitori le garanzie per il:

- rispetto dei diritti umani;
- rispetto dei diritti dei lavoratori;
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori;
- la sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

Il possesso di tale certificazione è utile per acquisire nelle gare di appalto pubbliche e non, maggior punteggio per aggiudicarsi l'appalto. Ci sono casi in cui la certificazione è indispensabile per la partecipazione alle gare d'appalto.

La certificazione SA8000 prevede che una specifica informativa ai lavoratori e soprattutto la nomina di rappresentanti dei lavoratori alla SA 8000.

I rappresentanti dei lavoratori alla SA 8000 che, ove sono presenti le OO.SS. devono essere designati dalle stesse OO.SS.

Spesso le aziende hanno nominato rappresentanti dei lavoratori SA8000 di comodo senza contattare le OO.SS. e non hanno in alcun modo informato correttamente i lavoratori.

Esiste un elenco di certificazione.

Due importanti articoli SA8000/14 per approfondire.

8. RETRIBUZIONE - Criteri:

8.1 L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile).

I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

8.2 L'organizzazione non deve applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

- a) La legge nazionale consenta trattenute sul salario per motivi disciplinari;
- b) Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che permetta questo metodo.

8.3 L'organizzazione deve garantire che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'organizzazione deve inoltre garantire che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.

8.4 Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non sia regolamentata dalla legge né dalla contrattazione collettiva, l'organizzazione deve compensare i lavoratori applicando la maggiorazione più alta tra quella definita dall'organizzazione stessa e quella stabilita dagli standard di settore prevalenti.

8.5 L'organizzazione non deve utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti a evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

9.2 Social Performance Team

9.2.1 Deve essere costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000;
- b) management

La responsabilità della conformità allo Standard deve restare unicamente in capo al Senior Management.

9.2.2 Nei siti sindacalizzati, la rappresentanza dei lavoratori nel SPT deve essere assunta da uno o più membri del(i) sindacato(i) riconosciuto(i) se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo.

Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, a tale scopo i lavoratori possono eleggere liberamente tra di loro uno o più rappresentanti SA8000. In nessuna circostanza il(i) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 deve(devono) essere visto(i) come sostituto(i) della rappresentanza sindacale.

FORMAZIONE: È VERO CHE TUTTI GLI OPERATORI (ELETTRICISTI, MANUTENTORI, COLLAUDATORI, TERMOIDRAULICI, ETC.) CHE SVOLGONO LAVORI SU, CON O IN PROSSIMITÀ DI IMPIANTI ELETTRICI, FUORI TENSIONE O IN TENSIONE, DEBONO EFFETTUARE UNO SPECIFICO CORSO DI FORMAZIONE?

SI, ai sensi della normativa CEI 11-27/2014 - conforme alle prescrizioni degli artt. 82 e 83 del D.lgs. n. 81/08). Obiettivo del corso è quello di fornire ai partecipanti le necessarie conoscenze tecniche e le modalità di organizzazione e conduzione in sicurezza dei **lavori elettrici** quali, per esempio, le nuove installazioni, la manutenzione sulle macchine e sugli impianti con parti in o fuori tensione secondo i requisiti della Norma tecnica CEI 11-27 IV edizione 2014.

La durata del corso è di 16 ORE (Corso qualifica CEI 11-27); di 4 ore l'aggiornamento.

SE NON SONO OBBLIGATO AD AVERE UN ESTINTORE DEVO COMUNQUE EFFETTUARE LA MANUTENZIONE?

Se all'interno della Vostra azienda esistono apparecchiature antincendio queste devono essere tassativamente mantenute in efficienza.

Si ricorda che:

Nelle attività a rischio di incendio basso normalmente bastano esclusivamente gli estintori. Anche in questo caso l'azienda dovrà provvedere ad effettuare le manutenzioni semestrali previste dalle normative vigenti.

Prima di iniziare una nuova attività effettuare la **Valutazione Del Rischio incendio** dei nuovi locali, infatti con il variare degli ambienti di lavoro potrebbe variare il livello di rischio di incendio della propria attività. L'eliminazione di impianti e apparecchiature obsolete è una manovra esclusiva solo nel caso che siano possibili altre tipologie di interventi e comunque è da effettuarsi al fine di mantenere alta l'efficienza e anche per tutelare gli eventuali soccorritori che potrebbero utilizzare impianti di fatto non funzionanti.

QUAL È LA TEMPERATURA MINIMA NELL'AMBIENTE DI LAVORO PER POTER CONTINUARE A LAVORARE?

Quando d'inverno fa freddo i ragazzi non vanno a scuola, inventano qualche sciopero o, magari, è lo stesso sindaco ad emettere un'ordinanza con la chiusura degli istituti; ma che succede ai **lavoratori dipendenti** se dentro l'azienda fa freddo? Possono rifiutarsi di andare a lavorare? In altri termini, **qual è la temperatura minima sul posto di lavoro?**

La legge prevede requisiti specifici per i **locali chiusi** (oltre alla **temperatura**, l'altezza, la cubatura, la superficie, l'aerazione, l'illuminazione, pareti, finestre e lucernari, pavimenti, ecc.), per i **locali accessori** (servizi igienici, refettori, ecc.), i **luoghi all'aperto** e le **zone a rischio di caduta**.

Sono **esclusi** i mezzi di trasporto; i cantieri temporanei o mobili; le industrie estrattive; i pescherecci; i campi, i boschi e gli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale. Poiché il codice civile obbliga il datore di lavoro a tutelare la salute psicofisica dei dipendenti, evitando eventuali infortuni o altri danni a causa di un ambiente insalubre, egli è tenuto a garantire la conformità dei luoghi di lavoro ai requisiti prescritti dalla legge anche al fine di destinare al lavoratore uno **spazio idoneo** che gli consenta il normale movimento, tenuto conto del lavoro che deve svolgere.

Un decreto del 2008 fissa dei criteri generali sul microclima all'interno del posto di lavoro. Riguardo, più nel dettaglio, alla **temperatura dei locali** si stabilisce che:

«La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori. Nel giudizio sulla temperatura adeguata per i lavoratori si deve tener conto della influenza che possono esercitare sopra di essa il grado di umidità ed il movimento dell'aria concomitanti. La temperatura dei locali di riposo, dei locali per il personale di sorveglianza, dei servizi igienici, delle mense e dei locali di pronto soccorso deve essere conforme alla destinazione specifica di questi locali. Le finestre, i lucernari e le pareti vetrate devono essere tali da evitare un soleggiamento eccessivo dei luoghi di lavoro, tenendo conto del tipo di attività e della natura del luogo di lavoro. Quando non è conveniente modificare la temperatura di tutto l'ambiente, si deve provvedere alla difesa dei lavoratori contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione». Si tratta di obblighi molto generici che lasciano ancora il dubbio a chi sperava di trovare l'esatta indicazione della **temperatura sul luogo di lavoro**. Tuttavia, in generale, il livello ottimale della **temperatura** viene generalmente indicato fra i **19 e i 24 gradi centigradi**, mentre l'**umidità** deve essere compresa tra il 40 e il 60%.

È importante anche l'**areazione** dell'ambiente di lavoro. Sempre il decreto legislativo del 2008 dispone che «Nei lavori che danno luogo normalmente alla formazione di polveri di qualunque specie, il datore di lavoro è tenuto ad adottare i provvedimenti atti ad impedirne o a ridurne, per quanto è possibile, lo sviluppo e la diffusione».

[1] D.lgs. n. 81/2008, allegato IV, Requisiti dei luoghi di lavoro, punto 1.9.2.

QUALE FORMAZIONE PER GLI ADDETTI CONTROLLI DI FUNI E CATENE?

Fonte: Rivista Ambiente&Sicurezza sul Lavoro

Che tipo di formazione occorre erogare agli addetti ai controlli di funi e catene? E quali requisiti devono possedere i docenti? C'è una formazione prestabilita?

Risponde l'Ing. Lucio Fattori, Ingegnere, RSPP e consulente.

Secondo l'Esperto

Il quesito fa riferimento agli **obblighi di verifica** previsti dal **D.lgs. 81/08** per la verifica di funi e catene. Per rispondere si riepilogano brevemente gli aspetti normativi.

L'Articolo 71 pone degli obblighi a carico del datore di lavoro in merito all'uso di attrezzature di lavoro, gruppo a cui appartengono anche i vari accessori di sollevamento dei carichi come le funi e le catene.

TIT. III - Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale - Capo I - Uso delle attrezzature di lavoro, Articolo 71 - Obblighi del datore di lavoro:

"8. Fermo restando quanto disposto al c.4, il datore di lavoro, secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti ovvero, in assenza di queste, dalle pertinenti norme tecniche o dalle buone prassi o da linee guida, provvede affinché:

a) le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione siano sottoposte a un controllo iniziale (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e ad un controllo dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento;

b) le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte:

1) ad interventi di controllo periodici, secondo frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o in assenza di queste ultime, desumibili dai codici di buona prassi;

2) ad interventi di controllo straordinari al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che intervengano eventi eccezionali che possano avere conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività.

c) Gli interventi di controllo di cui ai lettere a) e b) sono volti ad assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro e devono essere effettuati da persona competente.

9. I risultati dei controlli di cui al comma 8 devono essere riportati per iscritto e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, devono essere conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza.

Collegato all'Art. 71 è l'All. VI - Disposizioni concernenti l'uso delle attrezzature di lavoro, che al punto 3 riporta:

"3. Disposizioni concernenti l'uso delle attrezzature di lavoro che servono a sollevare e movimentare carichi

3.1 Disposizioni di carattere generale.

3.1.2 Le funi e le catene debbono essere sottoposte a controlli trimestrali in mancanza di specifica indicazione da parte del fabbricante".

Pertanto si richiede che vengano rispettate **le indicazioni del fabbricante** in merito alle verifiche periodiche, o che comunque sia rispettato il termine minimo della verifica trimestrale.

Nulla però viene detto in merito alla figura che deve provvedere a detti controlli e verifiche.

Si può comunque individuare **un collegamento** tra quanto previsto dall'**Art. 71, c. 8, lett b) 1** (riferimento a norme di buona tecnica) e la figura che vi dovrebbe provvedere, così come definita dall'**Art. 71, c. 8, lett c** "persona competente".

Si può pertanto individuare nella norma (se esistente) che disciplina la verifica e il controllo del dispositivo (funi, catene, ecc.) la definizione di **persona competente** relativa.

Si prende ad esempio la norma UNI ISO 4309:2011 - "Apparecchi di sollevamento - Funi - Cura, manutenzione, ispezioni e scarto".

La norma in questione definisce **le linee guida** per la cura, l'installazione, la manutenzione e i controlli delle funi di acciaio in servizio sugli apparecchi di sollevamento. Elenca i criteri per lo scarto che devono essere applicati per implementare un utilizzo sicuro degli apparecchi di sollevamento.

All'interno della norma sono previsti **una serie di controlli e test** da eseguire sulla fune per giudicarne l'idoneità all'utilizzo o meno.

Nel paragrafo 3 "*Definizioni*" si legge che **l'addetto competente** è definito come "persona avente conoscenza ed esperienza delle funi di acciaio di gru e paranchi tale da accertare le condizioni della fune, giudicare se possa essere lasciata in uso e stabilite l'intervallo di tempo massimo tra le ispezioni".

Analogamente **la UNI EN 13414-3 "Brache a fune di acciaio - Sicurezza"** definisce persona competente la "*persona designata, adeguatamente addestrata, qualificata grazie a conoscenza ed esperienza pratica e che ha ricevuto le istruzioni necessarie per poter eseguire il calcolo del carico massimo di esercizio e gli esami richiesti*".

Con riferimento alla **verifica dei carrelli elevatori** (e delle relative catene di sollevamento) la linea guida ISPESL "Linea guida per il controllo periodico dello stato di manutenzione e di efficienza dei carrelli elevatori e relative attrezzature" al **paragrafo 3.1**

Qualifiche del personale addetto alle verifiche riporta la seguente definizione:

"I tecnici esperti sono persone che, per la loro istruzione di base e per la loro esperienza, hanno sufficienti conoscenze nel campo degli apparecchi di sollevamento ed hanno sufficiente familiarità con i relativi regolamenti per determinare le deviazioni delle condizioni appropriate".

In definitiva, e **per rispondere al quesito** posto, si può quindi concludere che attualmente non esistano, né percorsi formativi, né programmi normati di accreditamento o abilitazione al ruolo di "verificatore di funi e catene".

La figura deve essere incaricata dal datore di lavoro, deve avere ovviamente accesso alle norme e alle **regole di verifica** specifiche per la tipologia di accessorio da verificare e deve disporre anche degli strumenti necessari per lo svolgimento delle verifiche stesse. La presenza di **competenze tecniche** e di esperienza nello svolgimento dell'attività sono requisiti che saranno valutati dal datore di lavoro nell'assegnazione dell'incarico, conformemente a quanto previsto dalle norme specifiche.

CHE COSA ACCADE SE LE AZIENDE NON FANNO LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA?

La mancata formazione è sanzionata anche penalmente, oltre che economicamente:

Per un numero di lavoratori non formato pari o uguale a cinque, si applica la sanzione base che va da due a quattro mesi di arresto, o l'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro;

Se i lavoratori sono da sei a dieci, l'arresto va da quattro a otto mesi e l'ammenda da 2.630,40 a 11.398,40 euro;

Da sei mesi a un anno di arresto e ammenda da 3.954,60 a 17.097,60 euro se la violazione è riferita a più di dieci lavoratori.

L'ultimo accordo Stato-Regione sulla formazione del luglio 2016 vieta espressamente i corsi per e-learning per alcuni tipi di formazione.

I corsi consentiti per e-learning sono vincolati ad alcune condizioni.

Si segnala un'ampia diffusione di attestati di formazione falsi per corsi mai effettuati o rilasciati da soggetti non competenti e non autorizzati all'erogazione della formazione.

L'informazione e formazione dei lavoratori è elemento qualitativo della prevenzione.

Solo i lavoratori che conoscono i propri rischi per la salute possono sollecitare i datori di lavoro a mettere in atto quelle che sono le misure preventive a tutela della propria e altrui salute. L'informazione, la formazione e l'addestramento nonché il rispetto delle norme e procedure per la tutela della salute dei lavoratori sono sempre più importanti anche alla luce di una maggior presenza di lavoratori sempre più anziani con un aumento delle patologie legate all'attività lavorativa e spesso non più in grado di svolgere la propria attività. I lavoratori delle PMI troppo spesso non conoscono i propri diritti.

È indispensabile sia l'intervento ispettivo da parte degli organi di vigilanza, sia un contributo attivo da parte dei RLS nel pretendere che la formazione sia effettivamente svolta. Si ricorda infine che la formazione, è a totale carico del datore di lavoro e non possono comportare oneri per i lavoratori (art. 15 comma 2, D.lgs. n.81/08).

IL P.O.S. DEVE ESSERE FIRMATO DALL'R.L.S.?

Nel POS è *obbligatorio* la presa visione da parte del RLS per la firma?

Il POS è il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice deve redigere (a prescindere dal numero dei dipendenti) in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'**art.89, comma 1, lettera h), D.lgs. n.81/2008**. Il POS deve essere visionato dal Coordinatore per l'esecuzione dei lavori che ne deve assicurare la coerenza con il PSC ai sensi dell'**art.92, comma 1, lettera b), D.lgs. n.81/2008**. Pertanto il **POS deve essere firmato dal datore di lavoro** dell'impresa esecutrice che lo ha redatto e dal **Coordinatore per l'esecuzione di lavori** ai fini della "presa visione". Circa l'RLS si precisa che il nominativo deve essere riportato nel POS così come sancito nell' **Allegato XV, punto 3.2. al n.5 del D.lgs. n.,81/2008**; nel caso in esame il datore di lavoro deve mettere a disposizione dell'RLS il POS, almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori, come stabilito dall'**art 100, comma 4, D.lgs. n.81/2008**. Si ricorda che l'RLS deve essere consultato dal datore di lavoro dell'impresa esecutrice prima di accettare il PSC, poiché l'RLS ha facoltà di formulare proposte migliorative in merito al piano di che trattasi (**art.102, D.lgs. n.81/2008**). Per una maggiore garanzia da parte del D.L. è opportuno che lo stesso si faccia firmare dall'RLS il modello normalmente denominato – *Presa visione del POS e PSC da parte degli RLS*.

PUÒ UN RLS RIFIUTARSI DI FIRMARE IL DVR?

No, la firma comporta esclusivamente la conferma dell'avvenuta consultazione e non implica l'adesione o meno alle decisioni dell'impresa (Accordo Interconfederale comma 8, lettera c). Se si ritiene che ci siano state delle incongruenze in merito alla consultazione o per la valutazione che ha adottato l'azienda, si deve comunque firmare il DVR, ma si può scrivere la dicitura: "per presa visione".

In questo caso è necessario inviare al Datore di Lavoro una comunicazione ufficiale con le proprie osservazioni. Tale Comunicazione dovrà essere allegata anche al VERBALE della prima riunione periodica successiva alla emissione del DVR.

Tali osservazioni potrebbero essere fondamentali per un eventuale coinvolgimento degli organismi di vigilanza.

L'RLS PUÒ ESSERE ALLO STESSO TEMPO UN MEMBRO DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE?

No, l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

EVENTI

SEMINARIO SPSAL AV N.5 ASCOLI PICENO SULLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E RUOLO RLS.

Venerdì 27 gennaio 2017, presso l'Aula Convegni dell'Ospedale Madonna del Soccorso di San Benedetto del Tronto (Corpo F, piano II - stesso edificio della mensa e dell'ufficio protocollo) si terrà un seminario SPSAL AV N.5 *sullo stress da lavoro correlato e ruolo RLS*. Il seminario è nell'ambito delle iniziative definite con il Protocollo tra A.V. N.5 Spsal e CGILCISL UIL Ascoli Piceno. Fonte sindacale

SEMINARIO "SPAZI CONFINATI E LAVORI IN QUOTA, COME ADEMPIERE AGLI OBBLIGHI DI LEGGE"

Lavori in Quota e Lavori in Ambienti Confinati: Valutazione del Rischio e identificazione misure di Sicurezza saranno gli argomenti del Seminario gratuito del 7 Febbraio 2017 che si terrà c/o le aule di Vega Formazione a Mestre (VE). Fonte Vega

ELECTROLUX IN ITALIA CELEBRA IL SAFETY DAY

Si è celebrato il 25 gennaio scorso, in tutte le fabbriche di elettrodomestici di Elettrolux. Nel mondo, il Safety Day: una giornata interamente dedicata alla sicurezza nell'ambiente di lavoro che ha come obiettivo quello di rafforzare la cultura della sicurezza nel Gruppo, riconoscere i risultati raggiunti e definire gli obiettivi per il c.a. in un'ottica di miglioramento continuo. Fonte sindacale

SEMPLIFICARE LA SICUREZZA INNALZANDO I LIVELLI DI TUTELA - ORIENTAMENTI ISTITUZIONALI E BUONE PRATICHE CONFEDERALI - SEMPLIFICARE LA SICUREZZA INNALZANDO I LIVELLI DI TUTELA CONVEGNO CONFCOMMERCIO ROMA 1 FEBBRAIO 2017.

La Confcommercio Imprese per l'Italia ha organizzato un Convegno sul tema "Semplificare la sicurezza innalzando i livelli di tutela. Orientamenti istituzionali e buone pratiche confederali" il 1 febbraio 2017 dalle ore 10.00 alle ore 16.30 presso la Confcommercio in piazza G. G. Belli n. 2. A Roma. Apertura dei lavori e saluti introduttivi: Carlo Sangalli, Presidente, Confcommercio. Esperienze confederali e recenti orientamenti in materia di valutazione dei rischi - Lorenzo Fantini, Avvocato.

TAVOLA ROTONDA Strumenti di supporto alla valutazione dei rischi.

- Nicoletta Cornaggia, Gruppo tecnico interregionale salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Romolo De Camillis, Direttore Generale Tutela condizioni di lavoro, Ministero del Lavoro;
- Giuseppe Lucibello, Direttore Generale, Inail;
- Paolo Pennesi, Direttore Generale, Ispettorato nazionale del lavoro;
- Coordina i lavori: Jole Vernola, Direttore Centrale Politiche del Lavoro e Welfare,

Confcommercio.

Conclusioni e premiazione delle iniziative di eccellenza del sistema confederale Francesco Rivolta, Direttore Generale, Confcommercio

SEMINARIO DI AGGIORNAMENTO

Per lavoratori, preposti, dirigenti, responsabili e addetti del servizio di prevenzione e protezione - Docente: Lorenzo Fantini, Avvocato.

- Le novità in materia di prevenzione dei soggetti del sistema prevenzionistico;
- Orientamenti giurisprudenziali: casi pratici nei settori del terziario;
- Come gestire gli adempimenti di salute e sicurezza nei riguardi dei lavoratori atipici;
- Valutazione dell'idoneità tecnico professionale di imprese ed autonomi negli appalti;
- Gestione della salute e sicurezza nell'apprendistato

Scarica programma seminario

10 FEBBRAIO 2017 GROTTAMMARE GIORNATA INFORMATIVA SUL RISCHIO CHIMICO E SOVRACCARICO BIOMECCANICO DEGLI ARTI SUPERIORI RIVOLTO AI TITOLARI E COADIUVANTI DI IMPRESE DEL SETTORE FLOROVIVAISTICO

Intervengono:

- Sindaco di Grottammare;
- Fabio Valente Pietrosanto Direttore Territoriale INAIL Macerata – Ascoli Piceno – Fermo;
- Per CGIL CISL UIL di Ascoli Piceno (G. Collina, S. Ianni, G. Bianchini);
- Associazioni di Categoria (CIA, COPAGRI, COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA);
- Camera di Commercio di Ascoli Piceno;
- Bruna Marzetti Responsabile Prevenzione Sede INAIL Ascoli Piceno;
- Ugo Caselli Consulenza Tecnica Accertamenti Rischi e Prevenzione INAIL Marche;
- Alessandro Carella Consulenza Tecnica Accertamenti Rischi e Prevenzione INAIL Marche.

DISTURBI MUSCOLO-SCHELETRICI E LAVORO: UNA MAPPATURA CRITICA - VENERDÌ 17 FEBBRAIO 2017 MODENA

Da più di un ventennio si assiste ad una nuova conformazione del sistema produttivo e con esso ad una nuova relazione fra lavoro e salute. Nel campo delle malattie professionali si nota infatti una radicale diminuzione delle malattie tipiche da lavoro un tempo particolarmente frequenti (silicosi, asbestosi, ipoacusie, ecc.), mentre si assiste all'evolversi della patologia professionale verso una sempre maggior visibilità delle malattie correlate al lavoro e, in particolare, di quelle legate a movimenti ripetitivi, alla movimentazione dei carichi e a posture incongrue. Si parla dei Disturbi Muscolo Scheletrici (DMS) che in Europa e in Italia rappresentano ormai più del 60% delle malattie professionali.

La **Fondazione Marco Biagi** – con il finanziamento della **Fondazione Banca Nazionale delle Comunicazioni** – ha svolto lungo l'anno 2016 una ricerca denominata *Disturbi muscolo-scheletrici e lavoro: una mappatura critica**. Lo studio si propone di sviluppare una prima mappatura del rischio da DMS in Italia per settore produttivo e territorio. Ad oggi, purtroppo, a fronte di una continua ascesa del fenomeno, la pubblicazione di dati statistici a livello disaggregato avviene principalmente per Regioni e macro-settori, mentre la reportistica si limita tipicamente ad una impronta descrittiva. Partendo dai dati delle denunce assicurative di fonte INAIL (su 50 patologie), l'intento è in primo luogo quello di produrre dati più specifici a livello provinciale e settoriale che – in una prospettiva interdisciplinare – sono messi in relazione a fenomeni di carattere economico e sociale e alle loro implicazioni giuridiche. I risultati salienti narrano di un fenomeno della malattia professionale fortemente disomogeneo per i diversi territori, in cui però il ruolo del settore produttivo passa in secondo piano rispetto a quello rappresentabile dalla relazione – di difficile comprensione empirica – fra i soggetti istituzionali che compongono l'iter della denuncia. Inoltre la ricerca discute della

relazione fra le diverse patologie denunciate ed indennizzate cogliendo la necessità di una riflessione sulle attuali patologie tabellate. Consapevoli del fatto che un'analisi di un fenomeno così complesso sia un processo di lunga durata, pensiamo che questa ricerca contribuisca ad evidenziare alcuni aspetti poco conosciuti e nel contempo alcuni nodi problematici che andranno più specificatamente esaminati nel corso del tempo a venire.

(*) Il report e i dati della ricerca sono consultabili nella sezione dedicata ai Progetti di ricerca link - Fondazione Marco Biagi

CONVEGNO - AZIONE CENTRALE PER IL PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE: IL SISTEMA INFOR.MO PER LA SORVEGLIANZA DEI FATTORI DI RISCHIO INFORTUNISTICO E PER LA PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI DI PREVENZIONE

Roma - mercoledì 22 febbraio 2017, ore 14.00

Il Convegno è dedicato alla presentazione dei risultati del progetto promosso dal CCM-Ministero della salute e sviluppato da Inail Dimeila "Azione centrale per il Piano nazionale della prevenzione: il Sistema Infor.MO per la sorveglianza dei fattori di rischio infortunistico e per la programmazione degli interventi di prevenzione".

Tra gli obiettivi del progetto figura l'implementazione del Sistema Infor.MO nella sorveglianza degli infortuni mortali e gravi, individuando i fattori di rischio sia in fase post-infortunio, attraverso le inchieste condotte dai Servizi di prevenzione delle Asl, che in fase pre-infortunio, attraverso l'attività di vigilanza condotta dai Servizi stessi, attività in accordo con quanto suggerito dal Piano Nazionale di Prevenzione 2014-2018 che riconosce al Sistema Infor.MO una fonte di conoscenze sui fattori causali degli infortuni lavorativi.

L'evento è articolato in 3 sessioni, nella prima saranno affrontate le tematiche dell'azione centrale a supporto del PNP 2014-2018, il quale riconosce nel Sistema Infor.MO una fonte di conoscenze sui fattori causali degli infortuni in ambito lavorativo. Nella seconda sessione saranno approfonditi alcuni esempi di piani mirati di prevenzione, quali modelli di intervento sinergico tra i diversi soggetti istituzionali, anche in ottica di valutazione di efficacia dell'attività di assistenza alle imprese. L'ultima sessione avrà ad oggetto la presentazione di alcune esperienze in ambito territoriale e nazionale in merito agli strumenti di supporto per le imprese nella gestione della salute e sicurezza. L'iscrizione può essere effettuata entro il 15 febbraio 2017 inviando in formato "pdf" l'apposito modulo compilato.



BENEFICI FISCALI VITTIME DEL DOVERE E LORO FAMILIARI SUPERSTITI

Benefici fiscali a favore delle vittime del dovere e dei loro familiari superstiti – art. 1, comma 211, legge 11 dicembre 2016, n. 232.

Con messaggio n. 368/2017 l'INPS ha comunicato che a decorrere dal periodo di imposta 2017 è estesa ai trattamenti pensionistici spettanti alle vittime del dovere e ai loro familiari superstiti l'esenzione dall'imposta sui redditi come previsto dall'art.1, comma 211 della legge n. 232/2016.

L'INPS ha precisato che sui ratei di pensione del 2017 continueranno a essere applicate le trattenute addizionali regionali e comunali relative al periodo di imposta 2016.

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**

COLLABORIAMO

A CURA DI GUIDO BIANCHINIRIDUZIONE PREMI INAIL ANNO 2017

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato il decreto che determina del Presidente INAIL n.307/2016 sulla riduzione del 16.48% per il corrente anno, dell'importo dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali oltre alla fissazione degli indici di gravità medi da applicare nel triennio 2017/2019.

L'abbattimento dei premi è stato fatto in applicazione delle disposizioni di cui all'art. comma 128, della legge n.147/2013 (legge di stabilità 2014).

Infatti con effetto dal 1° gennaio 2014 è stato introdotto un meccanismo di riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti all'INAIL per infortuni sul lavoro e malattie professionali da applicare a tutte le tipologie di premi e contributi oggetto di riduzione nel limite massimo di 1.000 milioni di euro per l'anno 2014, 1.100 milioni per il 2015 e 1.200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2016.

Attribuita la facoltà all'INAIL di proporre al Ministero la modifica dei criteri e le modalità di calcolo della riduzione. L'INAIL infatti, con la determina sopra ricordata ha fissato questa riduzione.

Ha inoltre rivisto gli indici di gravità medi da applicare al già citato triennio per la determinazione delle aziende virtuose per l'applicazione dello sconto di premio.

Gli indici di gravità medi sono calcolati per ciascuna delle rispettive categorie, gestione assicurativa, polizza speciale/classe di rischio di riferimento così come riportati nella tabella che è stata allegata alla determina e che riportiamo.

Tabella 1 – indici di gravità medi anno 2014 – all. determina INAIL n.307/2016

Gestione	Classe di rischio	IGM
Industria commercio e servizi		
Tariffa artigiani autonomi	1	1.43
	2	1.57
	3	2.55
	4	4.62
	5	5.79
	6	6.07
	7	7.70
	8	9.83
	9	12.53
Tariffa speciale facchini e barrocciai		4.79
Tariffa speciale studenti		0.04
Tariffa speciale piccola pesca		4.96
Tariffa speciale frantoi		18.32

Medici esposti a radiazioni ionizzanti		
Tariffa speciale medici radiologi		0.12
Tariffa speciale sostanze radioattive		10.91

Agricoltura		
Dipendenti		8.47
Autonomi		13.16

Gestione	Classe di rischio	IGM
Navigazione		
Trasporto passeggeri	11,12,13,16,20,21	8.99
Trasporto merci	30,31	9.59
Pesca costiera	73	6.48
Pesca mediterranea oltre gli stretti	71,72	13.90
Rimorchiatori	40	12.67
Naviglio ausiliario	50	7.94
Diporto	80,81	3.59
Diporto a noleggio	82	8.32
Traffico locale	60,61	2.57

SICUREZZA IN CANTIERE: L'ONERE DELLA PROVA E' A CARICO DEL COMMITTENTE/IMPRENDITORE E NON DEL LAVORATORE

Per la Cassazione l'onere di prova di adempimento dell'obbligo di sicurezza sul lavoro compete al committente, che è tenuto anche a istruire gli addetti che eseguono i lavori. Lo ha ribadito la Corte di Cassazione, con sentenza 798/2017 del 13 gennaio.

Quindi l'onere di provare l'adempimento degli obblighi, compreso quello formativo e informativo, grava sul committente stesso e non sul dipendente.

Secondo la Suprema Corte, il cd. rischio elettivo da parte del lavoratore infortunato si sarebbe verificato solo se il lavoratore avesse posto in essere un "*comportamento anormale, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento, creando egli stesso condizioni di rischio estraneo a quello connesso alla normale modalità del lavoro da svolgere*", cioè se il lavoratore avesse declinato alle disposizioni antinfortunistiche o specifici ordini.

"In assenza di tale contegno da parte del lavoratore, l'eventuale suo coefficiente colposo nel determinare l'evento è irrilevante sia sotto il profilo causale sia sotto quello dell'entità del risarcimento dovuto", sottolinea la Cassazione.

La Cassazione evidenzia che il committente, in virtù dell'art. 20187 cc e dell'art.7 del D.lgs. n.626/1994 (oggi abrogato e sostituito dall'art. 26 del D.lgs. n.81/2008) è obbligato ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità e la salute dei lavoratori, anche nel caso di dipendenti dell'impresa appaltatrice,

"consistenti nel fornire adeguata informazione ai singoli lavoratori circa le situazioni di rischio, nel predisporre tutte le misure necessarie a garantire la sicurezza degli impianti e nel cooperare con l'appaltatrice nell'attuazione degli strumenti di protezione e prevenzione dei rischi connessi sia al luogo di lavoro sia all'attività appaltata".

DURC ONLINE: VERIFICHE SEMPLIFICATE

L'INPS con la Circolare n. 31/2017 ha fornito ulteriori chiarimenti sulle modifiche apportate dal D.M. del 23 febbraio 2016 a due articoli del D.M. del 30 gennaio 2015 in tema di **DURC online**, introducendo importanti **semplificazioni** in materia di DURC.

Sono stati modificati gli aspetti relativi a:

L'ambito soggettivo della verifica della regolarità contributiva per le imprese del settore dell'**edilizia** (articolo 2);

Le regole specifiche nel caso di soggetti sottoposti a **procedure concorsuali** (articolo 5).

Circa la **verifica** della regolarità contributiva per le imprese edili il D.M. 23 febbraio 2016, ha esteso la verifica della regolarità contributiva anche alle imprese che applicano il CCNL dell'edilizia, anche se classificate in settore diverso dall'edilizia. Il comma 1 lett. a) ha infatti modificato il primo periodo dell'art. 2 comma 1 del D.M. 30 gennaio 2015 nel seguente modo:

*"I soggetti di cui all'art.1 possono verificare **in tempo reale**, con le modalità di cui all'art.6, la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese classificate o classificabili ai fini previdenziali nel settore industria o artigianato per le attività dell'edilizia, nonché, ai soli fini DURC, per le imprese che applicano il relativo contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle organizzazioni, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative, dalle Casse edili".*

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