



RSPP

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

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

Ripartire dai lavoratori.

Il nostro Paese non è riuscito ancora a fare i conti con la globalizzazione, troppo spesso sembra indeciso tra la ricerca di un nuovo modello produttivo e di sviluppo delle eccellenze e la ristrutturazione dei costi per il rilancio di un modello industriale novecentesco.

Le produzioni di massa sono sempre più destinate a trovare spazi nei paesi emergenti dove il costo del lavoro e i bisogni della popolazione sono imparagonabili con la nostra realtà.

Nonostante questa inarrestabile evidenza una parte dell'imprenditoria (e non solo dell'imprenditoria) sembra tentata di utilizzare la globalizzazione per riportare indietro le lancette del tempo; la parte migliore della nostra classe dirigente sembra invece aver capito che la sfida è *organizzare l'eccellenza*.

I nostri giovani hanno tra i propri bisogni quelli che Maslow indicava già alla fine degli anni 40 del novecento: bisogni di appartenenza, di stima ed autostima, bisogni di autorealizzazione; con questi bisogni occorre fare i conti: si può costringere un giovane a lavoro, mortificando i suoi sogni e le sue aspirazioni, non lo si può costringere ad investire la sua intelligenza, il suo coinvolgimento su quel lavoro.

Per organizzare l'eccellenza occorre ripartire dai lavoratori, abbandonare i modelli autoritari-sfruttatori per investire (tutti: imprenditori e lavoratori) in modelli partecipativi, su un più vasto coinvolgimento e una maggiore responsabilizzazione.

La partecipazione è un bisogno delle organizzazioni: occorre utilizzare le intelligenze, formare i nuovi tecnici, gli artigiani, i professionisti, gli operai che ancora una volta ricostruiranno il Paese.



Paolo Gentile (a cura di)

La partecipazione come bisogno organizzativo.

Con contributi di: Felice Paolo Arcuri, Massimo Concetti, Biagio Rotondo, Laura Sepe, Carlo Vagnozzi, Giuseppe Venditti.

Volume ebook: 2,90 € Per ordini di acquisto e informazioni

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

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20144401](#)

Interpello n. 12/2014 formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro, verifica finale dei corsi erogati in modalità e-learning.

Da www.inail.it

[Rep. n. 20144402](#)

Lavoratori Stranieri - Il Ramadan: Indicazioni Operative per il Datore di Lavoro.

Da www.safetyconcept.it

[Rep. n. 20144403](#)

Lista di controllo Elettricità statica Rischi di esplosione dovuti alla manipolazione di liquidi infiammabili. (SUVA)

[Rep. n. 20144404](#)

Lista di Controllo: Postura Corretta durante il Lavoro. (SUVA)

Da www.ambientesicurezzaweb.it

[Rep. n. 20144405](#)

Rischi e sorveglianza degli addetti alle attività lavorative in quota. Di Danilo Bontadi, Giuseppe Briatico-Vangosa, Terenzio Cassina, Pietro Patanè, Marco Saettone, Paola Torri.

Da olympus.uniurb.it

[Rep. n. 20144406](#)

Mariantonietta Martinelli, **L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro**, I WORKING PAPERS DI OLYMPUS N. 37/2014



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

Ergonomia della manutenzione

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

Per ordini di acquisto e informazioni

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

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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

NOTE E AVVERTENZE

a cura di Paolo Gentile



[RSPP sostiene la campagna “Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato”](#)

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

Questo mese segnaliamo il sito www.dors.it. Il sito della Regione Piemonte attivo dal 1998, con lo scopo dichiarato di:

- documentare le conoscenze disponibili tratte dalla letteratura e valorizzare le esperienze realizzate da quanti operano per migliorare la salute e il benessere;
- disseminare e valorizzare le conoscenze, le prove d'efficacia, le buone pratiche negli interventi, nei piani e nelle politiche per la salute e il benessere;
- formare gli operatori e i decisori affinché sviluppino conoscenze e competenze per promuovere la salute e il benessere;
- assistere la progettazione, realizzazione e valutazione di interventi, piani e politiche per la salute;
- cooperare attivamente a progetti per lo sviluppo di reti a livello locale, regionale, nazionale e internazionale.

Tra i numerosi contenuti del sito rs-ergonomia segue con particolare interesse la sezione “infortuni sul lavoro” che raccoglie un repertorio di storie di infortunio sul lavoro.

Nei precedenti numeri abbiamo presentato : www.checklistsicurezza.it, www.quotidianosicurezza.it, www.diario-prevenzione.it, olympus.uniurb.it, www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Pages/home.aspx, www.ispesl.it/documentazione/linee.asp, 2087.blog.rassegna.it, www.rassegna.it, www.regione.piemonte.it/sanita/cms/sicurezza.html, www.unitadibase.altervista.org, www.puntosicuro.it, <http://gimle.fsm.it/>, www.portaleagentifisici.it, www.sicurlav.it, www.amblav.it, <https://osha.europa.eu/it>, www.inail.it.



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

La fabbrica e l'accademia

Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

Volume a stampa: 12,50 € - Volume eBook: 8,00 €

Per ordini di acquisto e informazioni

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

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



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



Approfondendo... sul web

Da orizzontedeglieventi.it

Ergonomia e Rischio Psicosociale

[.....] Il metodo d'osservazione del mondo del lavoro classico si basa su una cultura lineare dove ogni aspetto o segmento del fenomeno osservato può essere separato dal resto della linea e analizzato in laboratorio per ogni sua, anche infinitesima, manifestazione. In generale l'esperienza scientifica classica ha generato il mondo che conoscevamo fino alla fine degli anni '80 del secolo scorso. In seguito il pensiero sistemico ha rivoluzionato il nostro mondo di vita, le macchine da scrivere, i dischi di vinile, le cassette videoregistrate, la cornetta del telefono, sono strumenti raccolti dalle botteghe di antiquariato.

Eppure anche di fronte all'evidente trasformazione tecnologica della nostra vita quotidiana il mondo delle organizzazioni del lavoro persiste, in massima parte, a mantenere le antiche strutture lineari tayloristiche, elevati livelli gerarchici, compiti e procedure vincolate, linee produttive monotone e ripetitive.

Tuttavia, anche se minoritarie, esistono organizzazioni del lavoro che dovendo produrre oggetti ad alta qualità: nuovi modelli di autoveicoli, telefoni cellulari, DVD bluray, computer touch screen, hanno indicato al mondo dei processi produttivi modelli organizzativi del lavoro ad alta qualità attraverso le normative universali ISO.

In particolare nel nostro paese molte aziende hanno dovuto "obtoro collo" uniformarsi alle norme internazionali senza tuttavia capirne il significato culturale innovativo e ottemperando solo agli aspetti formali senza realizzare nessuna trasformazione sostanziale della loro vecchia organizzazione del lavoro. Di fronte al cambiamento la paura dell'ignoto ci costringe a cercare la massima sicurezza, rifugiandosi nella vecchia organizzazione scientifica non si può sbagliare, se andava bene per il nonno e poi anche per il padre deve andare bene anche per il figlio.

La rivoluzione tecnologica porta con se un mondo di incertezza, le cose che prima potevano essere misurate con precisione oggi divengono probabilità, è possibile attraverso molti stratagemmi rallentare la diffusione ma Galileo aveva ragione la Terra è davvero rotonda e rimane tale anche dopo abiura.

In Europa, tra la fine degli anni ottanta ed i primi anni novanta, diversi studi di diverse discipline mettono in luce l'importanza di ricontestualizzare i paradigmi scientifici su basi sistemiche: tale processo evolutivo evidenzia l'importanza funzionale di elaborare i processi organizzativi in un'ottica sistemica.

Il pensiero sistemico applicato ai processi produttivi, cosciente delle difficoltà prodotte dai cambiamenti culturali, promuove e produce un riordino delle materie riguardanti la sicurezza e salute sul lavoro a livello comunitario. Il recepimento delle direttive comunitarie si struttura in Italia attraverso l'emanazione del D.Lgs. 626/94 oggi D.Lgs. 81/08: una legge sulla sicurezza e la salute dei lavoratori che se applicata in tutta la sua complessità è in grado di aiutare i datori di lavoro nelle necessarie trasformazioni culturali legate alla qualità produttiva. Secondo la nuova cultura sistemica il datore di lavoro attraverso la sua "attenta" valutazione dei rischi aziendali, oltre a conoscere approfonditamente la propria azienda, produce e docu-

menta un progetto di miglioramento nel tempo di tutte quelle variabili che ne determineranno l'evoluzione. Inoltre dovrà costruire egli stesso le regole di comportamento e comunicazione che permetteranno la "gestione dei rischi" mantenendoli al loro stato di minima probabilità di produrre un danno alla salute. La "ratio legis" quindi non è più una serie di azioni od omissioni da imporre, come ogni punto di una linea, (da parte del datore di lavoro), per cui il problema è risolto una volta applicato ogni elemento della "check list", ma un impegno, nel tempo, a costruire un sistema (un gruppo di persone) adibito a tenere sotto controllo ogni rischio presente nel processo produttivo a partire non da dati oggettivi validi per tutti i differenti contesti ma dalla valutazione specifica del proprio processo produttivo inteso come un mondo particolare e specifico, dinamico e in continua evoluzione, sempre diverso e vivo, come un paesaggio e non la sua fotografia.

Questa legge, frutto di un confronto culturale sulle basi produttive del futuro, è stata spesso osteggiata e "banalizzata". In particolare nel nostro paese, la carenza culturale su questa tematica ha prodotto un esito meramente burocratico, facendo percepire più l'aggravio documentale che l'opportunità di sviluppo imprenditoriale.

[.....] Anche sul piano cognitivo l'ergonomia deve tenere conto della funzionalità del sistema cerebrale per cui il designer o la progettazione degli ambienti di lavoro devono rispondere

della compatibilità con le "forme del lavoro" (organizzazione) rispetto alla dinamica funzionale del sistema cerebrale.

Ad esempio le immagini spiegano le azioni da compiere molto più efficacemente di qualsiasi forma scritta, per questo motivo i cartelli che indicano i percorsi da seguire in caso d'emergenza, per un imminente pericolo negli abitati, sono completamente basati su semplici immagini e segni. I simboli inoltre hanno una natura universale comprensibili al di là della propria lingua.

E' evidente ad ogni essere umano del mondo l'azione da compiere di fronte a questo segnale.



Tuttavia in questo cartello esiste un errore di forma (GESTALT) è pensato da un cervello giovane che non ha bisogno di una ulteriore assicurazione nel scendere le scale: il corrimano.



La gestalt della seconda figura indica una scala più rassicurante perché dotata di adeguata protezione da corrimano normale molto utile alle persone di una certa età o con difficoltà di deambulazione.

Questo semplice esempio vuole dimostrare l'importanza del principio di compatibilità cognitiva nelle organizzazioni del lavoro ed esprime la necessità di comunicare attraverso forme che tengano conto delle esigenze dell'intero sistema e non solo di una sua parte.

Da tutto ciò nasce la logica sistemica con cui devono essere affrontati i problemi connessi ai rischi psicosociali presenti negli ambienti di lavoro già a livello della loro progettazione.

I nuovi luoghi di lavoro devono essere immaginati rispondenti alle necessità di socializzazione e di comunicazione umana per cui diviene necessaria la collaborazione tra differenti figure professionali già nella prima fase di studio del progetto. Architetti, psicologi, sociologi, ecc.. dovrebbero unire le loro competenze attraverso una conoscenza comune data dall'ergonomia cognitiva e delle organizzazioni.

Le leggi Italiane ed Europee fin dall'inizio degli anni '90 del secolo scorso impongono alle aziende un impegno significativo in queste direzioni. Purtroppo in Italia, abbiamo assistito ad un vuoto legislativo e regolamentare sulla qualità di sistema capace di inibire qualsiasi vantaggio competitivo basato sulla gestione qualitativa dei processi produttivi. Le imprese così isolate e incapaci di reagire di fronte alle difficili prove della concorrenza globale, dell'evoluzione tecnologica, della crisi economica e strutturale, non sono riuscite nemmeno a ipotizzare un rinnovamento culturale delle organizzazioni del lavoro perché eccessivamente preoccupate del mantenimento produttivo e perciò poco inclini a pensare nuovi orizzonti di sviluppo.

Eppure, un valido aiuto, in particolare per le piccole e medie imprese italiane, sarebbe venuto dalla necessità di ripensare l'organizzazione del lavoro attraverso la riflessione articolata sui vari rischi nelle aziende, ma in particolare su quelli psicosociali

La gestione del rischio psicosociale (2) potrebbe costituire una grande opportunità sia per la produttività aziendale, sia per la salute e la sicurezza dei lavoratori, purtroppo ancora oggi questi due elementi sono ancora considerati separati (ciò è dimostrato dal fatto che non esiste un termine per descriverli insieme) ma di fatto non lo sono.

Le opportunità che potrebbero derivare dalla gestione di questo rischio sono diverse: diminuzione di fenomeni quali mobbing, burnout, molestie, stress, infortuni, miglioramento dei sistemi sociotecnici, della comunicazione all'interno dell'azienda, maggiore trasparenza di procedure aziendali quali l'evoluzione della carriera ecc.; miglioramento dei processi decisionali; miglioramento delle interazioni tra le diverse parti componenti l'azienda ecc. Purtroppo la cultura classica (di tipo causale) impostata su modelli di ergonomia correttiva ha condizionato e ridotto la necessaria riflessione sistemica a un mero intervento correttivo da effettuarsi attraverso l'arcaico modello della check-list scartando, di fatto, il principio base dell'ergonomia stessa: l'uomo al centro del processo.

L'osservazione corretta dei fenomeni psicosociali non può che tenere conto della logica sistemica che vede l'uomo (sistema vivente) in relazione con i sistemi circostanti (organizzativo, tecnologico, culturale...) che compongono

l'intero mondo (azienda) e questo in relazione con gli altri mondi, in breve: l'uomo come sistema di sistemi.

L'ergonomia cognitiva e delle organizzazioni ha oggi, in particolar modo, il difficile compito di trasformare il modo di percepire il proprio e l'altrui mondo esperienziale. È difficile per coloro che sono abituati a vedere l'albero con le sue numerose sfaccettature allargare il proprio orizzonte e vedere il sistema in cui vive e si relaziona: la foresta.

All'aumentare della complessità della vita, negli animali, l'isolamento dal sistema ecologico comporterebbe addirittura la fine della loro esistenza.

È sicuramente molto più difficile osservare un intero sistema anziché una parte però oggi non è più possibile fare altrimenti. L'evoluzione della ricerca è diretta verso la direzione sistemica.

Anche nella madre di tutte le scienze: la fisica, la ricerca si sposta su valutazioni sistemiche. La stessa legge di gravità può essere vista in modi differenziati. Nell'esempio del Prof. Emilio Del Giudice se lascio cadere dalla stessa altezza, non troppo alta, un gatto e un sasso essi toccheranno terra nello stesso momento dimostrando appunto l'ineccepibile legge di gravità. Se l'esperimento finisce a questo punto non ci sarebbero problemi, se però l'osservazione continua ci accorgiamo che il sasso rimane perennemente al suo posto, il gatto invece ha la capacità di reagire in differenti modi imprevedibili, potrebbe miagolare perché gli è piaciuto e vorrebbe rifarlo, oppure graffiare rabbioso il ricercatore, oppure scappare e nascondersi in luoghi inaccessibili all'osservatore, ecc... Questo bellissimo esempio serve a spiegare bene la differenza tra l'osservazione classica lineare e quella sistemica. Se osservo un mondo fatto di oggetti inerti in grado di muoversi solo se spinti dall'applicazione di forze esterne le cose sono relativamente semplici e prevedibili, posso trovare leggi universali di comportamento costante. Ma se osservo la vita o l'infinitamente piccolo o grande le cose non dipendono solo da forze esterne all'oggetto osservato ma anche e in massima parte da forze interne che non sono in grado di prevedere.

Grazie a queste novità scientifiche anche le leggi sulla sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro hanno trovato una loro cospicua evoluzione.

Come nella vita, le cose cambiano e si trasformano, per cui il datore di lavoro è tenuto a valutare nel tempo questi cambiamenti trasformando i rischi che essi comportano in opportunità di miglioramento dell'intero sistema.

Se questo concetto basilare dell'ergonomia cognitiva e delle organizzazioni fosse divenuto un patrimonio culturale, anche degli "addetti ai lavori", ci saremo evitati di avere come linee guida, per l'intervento sui rischi psicosociali, prodotti paradossali ed ambivalenti frutto dell'assenza di una corretta mediazione tra le due culture.

Le culture manageriali, datoriali, sindacali, devono comprendere che le dinamiche prescrittive di risultato sono fallimentari e ormai "obsolete" di fronte alla complessità e alla crisi dei sistemi.

Forse nel panorama presente conviene ricercare spazi di miglioramento continuo dell'intero processo produttivo, facendo della valutazione delle dinamiche psicosociali tra gli operatori (considerati come parti fondamentali dell'intero sistema) un elemento indispensabile allo sviluppo produttivo dell'intero processo.

Da www.paolocampanini.it

[La trasparenza aziendale rende felici i lavoratori](#)

Una ricerca che ha coinvolto 40mila lavoratori in più di 300 aziende ha dimostrato che la trasparenza dei manager, il gioco di squadra e la collaborazione tra i colleghi sono i fattori maggiormente correlati alla felicità dei dipendenti.

La società TINYpulse riporta i risultati del sondaggio "Employee Engagement Survey" che ha coinvolto in modo anonimo un numero cospicuo di lavoratori.

Employee Happiness &	Correlation Coefficient "r"
Transparency of Management	0.937
Rating Of Co-workers and Team Members	0.928
Relationships with Co-Workers	0.916
Effectiveness Of Responding To Feedback	0.916
Rating Of Direct Supervisor	0.743
Rating Of Company Culture	0.351

Source: TINYpulse.com Engagement Survey. © 2013

Subito dopo la trasparenza, le condizioni che rendono felici i lavoratori sono il buon rapporto con i propri colleghi e un buon giudizio su di loro.

Spesso ci si immagina che per essere più felici sul lavoro sia sufficiente svolgere un'attività più consona alle proprie competenze e aspirazioni, oppure ottenere un livello più elevato e maggior remunerazione. In realtà sembra che i fattori di contesto del lavoro siano più determinanti di quelli del suo contenuto.

In pratica quello che conta maggiormente per la felicità del lavoratore è la qualità dell'ambiente entro cui svolge la propria attività. I lavoratori apprezzano un ambiente nel quale le strategie,

i principi e le attività sono condivise **con tutti, in modo semplice e facilmente fruibile.**

La trasparenza, infatti, è un'attitudine dell'organizzazione lavorativa e corrisponde ad un atteggiamento dei vertici aziendali. Infatti, essere trasparenti non vuol dire solo operare alla luce del sole aspettandosi che chi è interessato entri nel merito delle questioni, ma richiede anche un lavoro comunicativo appropriato e dedicato.

Mettere i lavoratori nelle condizioni di fruire delle informazioni senza particolari fatiche o tecniche di decodifica è utile per aumentare la loro soddisfazione e, di conseguenza, per migliorare la produttività.

Infatti, altri studi hanno dimostrato che le aziende con le migliori procedure volte alla trasparenza delle informazioni raggiungono gli obiettivi in modo più efficace delle organizzazioni lavorative "opache".

Essere trasparenti produce un circolo virtuoso che parte dalla trasparenza aziendale, passa per la felicità dei dipendenti, per arrivare ad una migliore capacità di business.

La parte più interessante è che per promuovere la trasparenza sul lavoro i costi sono realmente bassi. Infatti non c'è bisogno di una particolare struttura o di tecnologie all'avanguardia. Basta modificare le procedure comunicative aziendali, considerare il proprio cliente interno come il primo destinatario delle comunicazioni e abituarsi a condividere con tutti le attività, i progetti e i risultati.

Sicuramente richiede un impegno continuo da parte del management ma i risultati premieranno gli sforzi. Ogni organizzazione lavorativa dovrebbe pensare a cosa può fare per essere più trasparente.

Da www.studiocataldi.it

[Cassazione: Niente indennizzo INAIL al lavoratore che cade da impalcatura se poteva utilizzare un altro passaggio](#)

Con sentenza del 9 Luglio scorso (n.15705/2014) la Corte di Cassazione si è espressa in merito ad un contenzioso sollevato da un lavoratore (un muratore) che stava eseguendo lavori in uno stabilimento e che, durante la pausa pranzo, è caduto da una delle impalcature che erano state montate nel cantiere.

A seguito di quella caduta, l'uomo aveva riportato un'invalidità temporanea assoluta oltre che danni di natura permanente. In seguito aveva fatto richiesta all'INAIL per ottenere l'indennizzo per i danni che erano stati la conseguenza dell'infortunio sul lavoro.

La dinamica dell'incidente, a seguito di quanto emerso dagli atti del processo, si sarebbe svolta in questo modo: l'uomo al momento del fatto era in pausa pranzo, e come era solito fare, stava consumando il

suo pasto su un terrazzino, di fatto il solo luogo in cui fosse possibile sostare.

Per raggiungere il terrazzino si sarebbe servito delle impalcature, aggrappandosi ai tubi. Così facendo però sarebbe scivolato e caduto su un tetto in eternit, e poi in strada.

Già nella sentenza di primo grado la richiesta di risarcimento del muratore è stata respinta, in quanto si è fatto rilevare che il lavoratore avrebbe dovuto servirsi di una botola, che costituiva un accesso sicuro, per raggiungere il terrazzino. La tesi bisognava tenere conto del fatto che in realtà la botola fosse molto distante dal luogo in cui si trova il terrazzino, non ha fatto breccia nei giudici di Piazza Cavour che hanno confermato la decisione di merito ribadendo che l'infortunio è stato causato da un comportamento scorretto del muratore, e non da condizioni di insufficiente sicurezza del cantiere.

Da www.quotidianosicurezza.it

Studi e valutazioni costi dello stress lavoro correlato, rapporto Eu-Osha.

Di Daria De Nesi
Ignorare lo stress sul lavoro è molto più costoso che affrontarlo. Pubblicata da Eu-Osha la relazione Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks, una revisione della letteratura scientifica che analizza e confronta i risultati di studi europei riguardanti i metodi per calcolare i costi causati dallo stress lavoro correlato e dai rischi psicosociali in azienda (temi campagna Ambienti lavoro sani e sicuri 2014-2015).

Il mondo del lavoro e i modi di lavorare stanno cambiando. Una nuova globalizzazione, lo sviluppo ulteriore di tecnologie informatiche, nuove tipologie di contratto, notevoli cambiamenti nella composizione demografica della forza lavoro hanno determinato una necessità generalizzata di accelerare i ritmi, intensificare il lavoro, operare in multitasking e dover imparare continuamente nuove cose solo per mantenere lo status quo. In più la crisi esercita una costante pressione sui datori di lavoro affinché restino competitivi e le aziende si mantengano sul mercato. Se è vero che tutto questo può tradursi in nuove opportunità è anche vero che se gestiti male questi cambiamenti possono determinare un aumento dello stress e dei rischi psicosociali e dei problemi di salute e sicurezza sul lavoro.

Secondo l'Indagine sulle forze di lavoro dell'Ue pubblicata da Eurostat nel 2010, nel 1999-2007 quasi il 28% degli intervistati, corrispondente a circa 55,6 milioni lavoratori europei, ha riferito di essere esposto ai rischi psicosociali. Nel 2012, dati diffusi dalla Commissione europea hanno evidenziato come il 14% dei lavoratori con malattia professionale abbia posto "lo stress, la depressione o l'ansia" al primo posto nei propri disturbi.

L'indagine Esener sui rischi nuovi ed emergenti (Eu-Osha, 2010), ha rilevato come il 79% dei manager europei fosse preoccupato per lo stress nei loro luoghi di lavoro e meno del 30% delle organizzazioni in Europa avesse adottato procedure per affrontare lo stress, le molestie e la violenza di terze parti in azienda. Esener ha mostrato inoltre come oltre il 40% dei manager europei ritenesse che il rischio psicosociale fosse più difficile da gestire rispetto ai "tradizionali" rischi inerenti alla sicurezza sul lavoro.

Lo stress quindi influisce sulle prestazioni lavorative e i costi non gravano solo sulle aziende sotto forma

di assenteismo e calo della produttività, ma anche sui singoli, in termini di deterioramento delle condizioni di salute e della qualità della vita.

Una prolungata condizione di stress può provocare gravi problemi di salute al lavoratore: problemi di salute mentale, malattie cardiovascolari o muscolo-scheletriche e diabete. Oltre a danni alla salute il lavoratore deve sostenere il costo della riduzione di reddito per il mancato lavoro e la diminuzione della qualità della vita. Le organizzazioni devono invece farsi carico dei costi legati all'assenteismo, al prezenzialismo (la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro anche se in condizioni psicofisiche non buone), della ridotta produttività e dell'elevato turnover del personale. Spese sanitarie e risultati di business più poveri incidono infine sulle economie nazionali e su tutta la società.

Nel 2002, la Commissione europea ha calcolato che i costi dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE-15 ammontavano a 20 miliardi l'anno. Ultimamente il progetto finanziato dall'Ue Matrix (2013), ha stimato che il costo per l'Europa della depressione legata al lavoro ammonta a 617 miliardi l'anno.

Lo stress lavoro correlato quindi costa molto ma definire esattamente quanto e definire una metodologia valida che tenga conto di tutte le dimensioni e fornisca dati standardizzati attualmente risulta ancora problematico. Lo studio, analizzando la letteratura in materia individua alcune direzioni su cui procedere per perfezionare la raccolta e l'elaborazione dei dati ma evidenzia che le cifre oggi a disposizione per tutti gli Stati europei non sono sufficienti.

Il confronto tra o anche all'interno dei singoli Paesi risulta ancora estremamente difficile per una serie di motivi, come le differenze di valute, le differenti organizzazioni dell'economie nazionali, il periodo di raccolta dei dati, gli aspetti inclusi nei calcoli e le metodologie applicate. Inoltre, è probabile che le cifre riportate nei diversi studi siano in realtà stime prudenti e che i veri costi siano anche maggiori.

Senza contare che i costi finanziari dello stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali sul lavoro possono manifestarsi ed essere quantificati in una varietà di forme (ad esempio i costi sanitari, perdita di produttività, assenteismo, ecc.) e che molti di questi costi operano a più livelli, relativi all'individuo, all'organizzazione lavorativa e alla società e che tutti questi aspetti vanno tenuti in considerazione contemporaneamente per poter aver un quadro reale del peso di questo problema.



Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato a due anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di valutazione.

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

Versione Ebook: 2,90 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

Da www.quotidianosicurezza.it

[Rls, il TU 81/08 il livello di tutela dei lavoratori, i pareri dal rapporto Insula.](#) Di Enzo Gonnano

Nel contesto del Progetto Inail Insula è stata condotta un'indagine dal titolo: Il ruolo dei Rls nel processo di rilevazione della percezione del rischio nei luoghi di lavoro e sue ricadute in ambito preventivo.

L'indagine ha coinvolto 600 Rls (aziendali, territoriali e di sito produttivo) appartenenti prevalentemente ai tre contesti regionali, Toscana, Marche ed Emilia Romagna, particolarmente attivi sul territorio, per la presenza di reti regionali di Rls consolidate. La rilevazione è stata condotta nel periodo dicembre 2013 – febbraio 2014.

Su "ambiente lavorativo e percezione del rischio", la maggior parte dei Rls intervistati è abbastanza d'accordo nel ritenere di avere libertà di scelta nel decidere come svolgere il proprio lavoro (44,5%), di essere aiutata e supportata dai colleghi (48,3%), di poter parlare con il proprio capo di eventuali problemi sul lavoro (34,2%), di avere chiari gli obiettivi ed i traguardi del proprio reparto (36,1%), di avere sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai superiori in merito ai cambiamenti del lavoro (34,6%), di essere parte integrante della propria azienda (35,2%) e di essere soddisfatta del proprio lavoro (42,2%).

Il 39,5% dei Rls dichiara di essere a conoscenza dell'entità dei rischi presenti in azienda.

Alla domanda relativa agli aspetti che possono contribuire a determinare un infortunio, nella scala variabile da 0 a 10, la mancanza di conoscenza e consapevolezza dei pericoli sul luogo di lavoro è quello a cui gli intervistati attribuiscono un contributo maggiore (7,74), seguita dai comportamenti inadeguati dei lavoratori (7,69) e dalla inadeguata adozione di misure di sicurezza (7,25), dall'insufficiente coinvolgimento dei lavoratori (6,89), dalla mancanza/inadeguatezza delle procedure di lavoro (6,79) e dalle fatalità difficilmente prevedibili (4,94).

Formazione. Alla richiesta di attribuire un punteggio su una scala variabile da 0 a 10 ai diversi ambiti/aspetti della formazione, il valore medio più alto si registra per la valutazione dei rischi (8,97); segue la definizione ed individuazione dei fattori di rischio (8,81) e l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (8,75).

Sulla consultazione da parte del Datore di lavoro, l'indagine Inail rivela che più del 30% dei ri-

spondenti non è mai consultato dal DI. Il rapporto con il DI è essenzialmente formale per il 47,6% degli intervistati.

I Rls intervistati considerano utile la sensibilizzare i lavoratori su tematiche relative alla salute e sicurezza (valore medio: 9,36), ma anche l'essere informato delle risposte alle segnalazioni dei lavoratori (9,27), ascoltare i lavoratori (9,25) e essere coinvolto dal DI sulle problematiche di salute e sicurezza (9,20).

E ancora, questa volta sui rapporti con le figure aziendali per la prevenzione dei rischi e la sicurezza in generale. Risulta che il rapporto dei Rls è partecipativo con il Rspg per il 58,7%, con i lavoratori per il 77,4%, con il Mc per il 44,6.

Il 49,6% degli Rls riesce a conciliare abbastanza bene la propria attività lavorativa con i compiti di Rls, e nel 42,4% dei casi ritiene che il suo ruolo di Rls sia abbastanza considerato nell'economia della gestione della sicurezza sul luogo di lavoro.

Tuttavia, ecco le difficoltà più rilevanti denunciate nell'indagine Inail:

la mancanza di procedure aziendali per la raccolta e la risposta alle segnalazioni dei lavoratori (17,8% delle risposte);

il rapporto con il DL (13,4%);

i rapporti con le altre figure del sistema della sicurezza (12,0%).

Infine, sul DLgs 81/2008, il 39,8% dei Rls è abbastanza d'accordo nel considerare che le novità introdotte dal TU:

abbiano aumentato l'importanza della propria figura (ne sono convinti il 27,7%), mentre;

il 54,5% ritiene che l'81 abbia aumentato il livello di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nella premessa alla sezione del Progetto dedicata ai risultati dell'indagine fra i Rls, si legge: "L'aver previsto la figura del Rls nella Direttiva 89/391 senza dubbio risulta essere una delle novità più rilevanti nell'ambito della tutela della Ssl, così come nel recepimento italiano con la 626/1994.

L'importante ruolo del Rls viene ancor più sottolineato dal TU 81/2008, nel contesto dell'approccio integrato e partecipato, con le altre figure della prevenzione aziendale, alla valutazione e gestione dei rischi.

Risulta, pertanto, evidente la necessità di analizzare la percezione del Rls sia in relazione alla consapevolezza del proprio ruolo nel contesto normativo di tutela, sia per quanto concerne le interazioni con le altre figure della prevenzione".

Da www.quotidianosicurezza.it

Omessa la previa indicazione dei costi della sicurezza? È esclusione dalla gara.

Di Enzo Gonano

Una sentenza del Tar Lazio (Sentenza Sez. III-bis, 20/05/2014, n. 5309) ha accolto il ricorso di un'impresa partecipante a una gara d'appalto che aveva ritenuto illegittima la non esclusione di una concorrente "colpevole di omessa previa indicazione dei costi per la sicurezza".

La sentenza ha evidenziato che nelle gare d'appalto l'indicazione degli oneri aziendali per la sicurezza, in virtù degli artt. 86, comma 3-bis, e art. 87, c. 4, del DLgs. n. 163/2006 (Codice degli appalti) costituisce un adempimento direttamente imposto dalla legge" al punto che, anche a fronte dell'eventuale mancata previsione, nella gara, di una specifica ipotesi di esclusione, le citate disposizioni normative devono ritenersi immediatamente precettive ed idonee ad etero integrare le regole procedurali".

Nel documento del Tar si legge che "sia nel comparto dei lavori che in quelli dei servizi e delle forniture", la non indicazione dei costi per la sicurezza nell'offerta fanno ritenere la stessa (offerta, Nda) "incompleta sotto un profilo di particolare rilevanza, alla luce della natura costituzionalmente sensibile degli interessi protetti"... in quanto "impedisce alla stazione appaltante un adeguato controllo sull'affidabilità dell'offerta stessa....con il corollario che la sanzione per tale omissione non può che essere l'esclusione dalla gara".

Se, poi, nel fatto esaminato dal Tar " il servizio appaltato atteneva a prestazioni di carattere

pretamente "intellettuale" con conseguente esonero, per quanto riguarda gli obblighi dell'amministrazione appaltante, dell'ottemperanza alle prescrizioni di cui all'art. 26 del TU 81/08, la circostanza "non esimeva l'impresa appaltatrice dal valutare esplicitamente la sussistenza di profili di interesse in tema di salute e sicurezza del personale sul luogo di lavoro (ad es. i rischi per la salute connessi all'utilizzo di strumenti informatici), anche al fine di escludere la necessità di sostenere costi specifici".

La sentenza ha anche considerato che "il Capitolato d'onere e disciplinare di gara ... prevedeva espressamente, all'art.12, che qualsiasi onere relativo al rispetto della normativa vigente a tutela dei lavoratori, anche sotto il profilo previdenziale e della sicurezza, fosse posto a carico dell'aggiudicatario, con esonero totale dell'amministrazione anche per eventuali ipotesi di infortunio di qualsiasi genere anche per attività svolte nei locali dell'amministrazione procedente, con la conseguenza che tali costi avrebbero dovuto senz'altro essere computati nell'ambito del rischio specifico della concorrente".

Quanto alla dimostrazione del rispetto degli obblighi di sicurezza sul lavoro, per il Tar Lazio "tale dimostrazione non risulta fornita" (pur in presenza dell'espresso obbligo e a pena di esclusione ex art. 31, Ulteriori cause di esclusione dalla procedura)... così da potersi ritenere del tutto insufficiente la mera attestazione della "regolarità nei confronti delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro".

Da www.puntosicuro.it

Migliorare le relazioni tra RLS, medico competente e datore di lavoro.

....

- il Medico Competente non visita i luoghi di lavoro. Queste le possibili soluzioni: "Verifica della periodicità indicata nel DVR; Richiesta di spiegazioni al Medico Competente; Proposta di visite comuni RSPP-MC-RLS; Richiesta di intervento da parte del Datore di lavoro; Segnalazione all'Organo di Vigilanza";

- il Medico Competente esprime giudizio di idoneità alla mansione specifica ma il lavoratore svolge altra mansione o lavora in ambiente diverso. Bisogna premettere in questo caso l'obbligo da parte del Medico Competente "di conoscere i luoghi di lavoro e le lavorazioni che si effettuano, oltre alla partecipazione alla Valutazione del Rischio". Soluzioni: "Richiesta di spiegazioni al Medico Competente; Segnalazione al Datore di lavoro con relativa richiesta di intervento; Supporto al lavoratore nel ricorso ex art. 41 (ricorso avverso il parere del M.C.)";

- il Medico Competente non partecipa alla Valutazione del rischio ma si limita a firmare il DVR. Queste le possibili soluzioni: "Chiedere informazioni al M.C. sul suo comportamento; Comunicazione al DDL del mancato rispetto della norma da parte del M.C. o delle situazioni che ostacolano la partecipazione del M.C. alla valutazione; Richiesta di intervento degli Organi di Vigilanza";

- il Medico Competente esprime giudizio di idoneità e lo comunica all'azienda e solo dopo molto tempo al lavoratore (a volte non viene mai trasmesso al lavoratore). L'autore premette il contenuto dell'art. 41, comma 6-bis D. Lgs. 81/2008): nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6, il medico esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro. E sottolinea che "non esistono soluzioni diverse da quelle previste dalla Legge". Tuttavia "la consegna del certificato può essere differita in caso di: Accertamenti sanitari aggiuntivi; Invio tramite posta o altra tipologia di consegna (in

questi casi vale la data di consegna del certificato per il possibile ricorso del lavoratore). Possibili soluzioni: “Segnalazione dei RLS al Datore di lavoro; Segnalazione all’Organo di Vigilanza”;

- il Medico Competente esprime giudizi con limitazioni alle mansioni non comprensibili o difformi da quelle praticate. Possibili soluzioni: Richiesta di informazioni al M.C.; Sollecito al M.C. di esprimere pareri comprensibili; Richiedere l’intervento da parte del Datore di lavoro; Supporto al lavoratore nel ricorso ex art. 41 (ricorso avverso il parere del M.C.); Richiesta di intervento degli Organi di Vigilanza”.

- il Medico Competente esprime il giudizio senza evidenziare quasi mai le mansioni alternative a cui adibire il lavoratore. L’autore riporta in questo caso il punto 10 del codice ICOH : (...) privilegiando opportuni suggerimenti sull’adattamento delle mansioni e delle condizioni di lavoro alle capacità del lavoratore.

- il Medico Competente suggerisce al lavoratore di ricorrere a suo carico a specialisti per poter orientare meglio la sorveglianza sanitaria (comportamento scorretto e contro le indicazioni dell’art. 15, comma 2, e dell’art. 41, comma 4, del D.Lgs. 81/2008). Possibili soluzioni: “Richiesta di spiegazioni al M.C.; Sollecito al M.C. di attenersi alle indicazioni normative; Richiedere l’intervento da parte del Datore di lavoro; Comunicazione alle OO.SS. aziendali; Richiesta di intervento degli Organi di Vigilanza”.

- il Medico Competente non visita il lavoratore su richiesta nonostante certificazioni che evidenzino peggioramenti della salute. Possibili soluzioni: “Chiedere al M.C. di fornire motivazioni scritte al suo diniego (richiesta da fare per iscritto al MC); Chiedere l’intervento dell’ODV”.

Concludiamo questa rassegna di problemi e soluzioni con alcuni suggerimenti rivolti a varie figure impegnate nella gestione della sicurezza aziendale: datori di lavoro, dirigenti, RLS, medici competenti, OO.SS., RSPP e organi di vigilanza.

Ad esempio questi sono i suggerimenti rivolti a datori di lavoro e dirigenti:

- “privilegiare sempre la relazione tra le parti;
- il RLS deve essere visto come una opportunità e non come un intralcio;
- consultare i RLS preventivamente e tempestivamente;

- astenersi dalla stipula di contratti con il M.C. poco chiari;
- garantire sempre e comunque un adeguato rispetto della norma;
- proporre momenti di incontro e gruppi di lavoro tra RSPP, M.C. e RLS;
- garantire sempre e comunque l’informazione e la formazione dei lavoratori anche attraverso assemblee;
- nelle contrattazioni con le OO.SS. tenere sempre conto che la salute e la sicurezza sono un bene primario”.

I suggerimenti per gli RLS:

- “privilegiare sempre la relazione tra le parti facendo proposte;
- richiedere sempre e comunque l’applicazione delle norme;
- non limitarsi ad ascoltare le problematiche dei lavoratori ma fare una adeguata analisi delle situazioni rappresentate;
- fare attenzione alle richieste ‘fuorvianti’;
- utilizzare tutte le fonti per accrescere la conoscenza;
- programmare incontri periodici con il Medico Competente e il RSPP (oltre alle riunioni periodiche);
- chiedere continuo supporto alle OO.SS. e agli uffici tutela; (...)”

Concludiamo con i suggerimenti rivolti ai medici competenti:

- “privilegiare sempre la relazione tra le parti;
- il RLS deve essere visto come una opportunità e non come un intralcio;
- garantire ai lavoratori che il proprio mandato è svolto secondo quanto previsto dal codice etico;
- non lesinare nel dare informazioni ai lavoratori e ai loro rappresentanti;
- emettere giudizi di idoneità comprensibili non solo per i lavoratori ma anche per chi li deve mettere in pratica;
- partecipare attivamente alle valutazioni dei rischi (con particolare attenzione ai fattori di rischio organizzativi);
- garantire adeguate visite nei luoghi di lavoro;
- essere un supporto chiaro per i lavoratori per garantire in primis una adeguata sorveglianza sanitaria e poi per non essere visti, come molto spesso accade, ‘filoaziendali”.



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



Appuntamenti

Macerata 22 settembre 2014 – 8.30-18.30

SESSIONE MATTUTINA (8,30-12,30): “[IL MEDICO COMPETENTE E IL D.LGS.81/08: CRITICITÀ E PRO-POSTE DI MIGLIORAMENTO](#)”

SESSIONE POMERIDIANA: “[VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO](#)”
(nell'ambito della campagna europea “Healthy Workplaces – Manage Stress” (www.healthy-workplaces.eu))

Firenze 26 settembre 2014 ore 14.30

[Gestione di salute e sicurezza in appalti, servizi, forniture e cantieri](#)

Hilton Garden Inn – Via Sandro Pertini 2/9 (Parco San Donato)

Roma 3 ottobre 2014

[STATI GENERALI della SICUREZZA e dei SISTEMI di GESTIONE](#)

Valorizzare la Sicurezza con i Sistemi di Gestione: Ora o mai più!

Centro Congressi CAPANNELLE - Via Siderno 37

Bologna 22-24 ottobre 2014

[Ambiente Lavoro – Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.](#)

Roma 30 ottobre 2014

[Biotecnologie per lo sviluppo sostenibile: applicazioni e sicurezza](#)

Auditorium Inail, P.le G. Pastore 6

La partecipazione al convegno è gratuita previa registrazione.

PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE

Il Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro ha realizzato un ciclo di **giornate d'incontro (seminari di formazine e aggiornamento)**.

Gli Enti che ritengono di poter ospitare queste iniziative, possono comunicarlo all'indirizzo info@rs-ergonomia.com.

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

Prenota ora un evento da realizzare presso la tua azienda.

Stiamo organizzando giornate di studio sui seguenti temi:

[Partecipazione come bisogno organizzativo.](#)

[Percezione soggettiva nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato.](#)

[Partecipazione e sicurezza nelle politiche di manutenzione.](#)

Per maggiori informazioni ed iscrizioni info@rs-ergonomia.com.



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

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

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

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

Per ordini di acquisto ed informazioni

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

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo:

Report morti sul lavoro nei primi sei mesi del 2014 Osservatorio Indipendente di Bologna morti sul lavoro, tratto da www.repertoriosalute.it

Il blog dell'Osservatorio Indipendente di Bologna che svolge un benemerito lavoro di raccolta di dati relativi agli infortuni mese per mese ha pubblicato un report sui morti sul lavoro nei primi mesi di quest'anno. Naturalmente i dati sono diversi da quelli Inail sia perché la fonte è diversa (non i denunciati, ma notizie raccolte da diverse fonti), sia perché non c'è da aspettare le verifiche proprie dell'Ente assicurativo. I risultati che fornisce questa fonte sono all'opposto di quelli ufficiali dell'Inail. Per questo nella nota troverete anche accenni polemici rivolti in generale alle istituzioni italiane.

Nei primi 6 mesi del 2014 sono morti sui luoghi di lavoro 300 lavoratori, tutti documentati in appositi file. Se si aggiungono i morti sulle strade e in itinere si superano i 600 morti. L'aumento dei morti sui luoghi di lavoro rispetto ai primi 6 mesi del 2013 è dell' 12%. La cosa che sgomenta di più è che parlano sempre di cali incredibili tutti gli anni, mentre non è affatto vero, se si prendono in considerazione tutte le morti sul lavoro registriamo un aumento anche rispetto ai primi sei mesi del 2008, anno in cui è stato aperto l'Osservatorio.

Un aumento piccolo ma significativo del 2,4%. Rispetto all'anno scorso, un aumento incredibile che non suscita però nessuna emozione in chi ci governa. Praticamente nonostante l'opinione pubblica pensi il contrario a causa della propaganda, anche governativa di chi si è succeduto nel corso di questi sette anni, i morti sul lavoro non sono mai calati e questo nonostante si siano persi milioni di posti di lavoro. In questo momento del 2014 l'agricoltura col 42% del totale ha un picco incredibile delle morti.

In questo comparto il 68% di questi lavoratori sono morti in un modo drammatico: schiacciati dal trattore che guidavano, a volte non subito, ma dopo settimane d'agonia. Dall'inizio dell'anno sono 86 e ben 76 da quando il 28 febbraio abbiamo mandato una mail a Renzi, Martina e Poletti, avvertendoli dell'imminente strage che di lì a pochi giorni si sarebbe verificata col ribaltamento dei trattori. E' così tutti gli anni. Chiedo loro di fare una campagna informativa sulla pericolosità del trattore e di proporre una legge sulla messa in sicurezza delle cabine di questo mezzo che uccide così facilmente.

Inutile scrivere che non si sono mai degnati di rispondere e che il loro impegno è tutto dedicato al mirabolante futuro che ci aspetta da questo "nuovo" che avanza. Ma si vede che la vita di chi lavora, che non ha nessuna rappresentanza parlamentare, conta poco. In edilizia i morti sui luoghi di lavoro sono il 23,6% del totale. L'industria il 9,2%, il 6,2% nell'autotrasporto. Poi ci sono tutti i lavoratori morti nei vari servizi alle imprese. Percentualmente le morti sul lavoro per ora sono distribuiti in eguale in tutte le fasce d'età, a parte l'agricoltura, dove le vittime hanno un'età mediamente più alta.

Gli stranieri morti sui luoghi di lavoro sono l'11,25% sul totale e i romeni sono sempre i più numerosi con il 46% delle morti sui luoghi di lavoro tra gli stranieri. A oggi a guidare questa triste classifica è l'Emilia Romagna con 29 morti sui luoghi di lavoro. Seguono la Lombardia e il Piemonte con 27, che però va ricordato che ha il doppio degli abitanti di tutte le più popolate regioni italiane. A nostro parere, essendo le morti diffuse anche tra i lavoratori in nero, agricoltori anziani ecc.. il numero di abitanti è l'unico parametro valido per valutare l'andamento di una regione o di una provincia.

E a mio personale parere anche il livello di civiltà, che non si fa con le chiacchiere ma con i fatti e questi sono drammatici, almeno per chi ha ancora un po' di sensibilità sociale. Dopo la Lombardia e il Piemonte, seguono il Veneto con 26 morti e il Lazio con 25. Poi Campania e Puglia con 19 morti e Sicilia con 17. Nell'apertura del blog si trova il numero di morti di ogni regione. Le province con più morti sul lavoro è Bolzano con 10, seguono Torino e Roma con 9, Bari e Viterbo con 8.

Incredibile mattanza, ma così gira questo paese che ha una classe dirigente che si occupa di tutto ma non delle cose importanti che riguardano i cittadini e i lavoratori, se non per penalizzarli. E l'aumento del precariato non fa che aumentare il rischio di chi lavora, visto che i precari, oltre che avere stipendi da fame, non possono neppure opporsi alla mancanza di sicurezza sui luoghi di lavoro pena il licenziamento. L'Osservatorio Indipendente di Bologna morti sul lavoro in questi 7 anni di attività può documentare che queste morti sono soprattutto dovute a lavoro precario e in nero, o in ditte artigianali dove i lavoratori possono essere licenziati in qualsiasi momento.

Dov'è presente il Sindacato le morti sono quasi inesistenti.

Carlo Soricelli, curatore dell'Osservatorio Indipendente di Bologna morti sul lavoro
Fonte: <http://cadutisullavoro.blogspot.com>



In libreria

Da www.inail.it

Luca Rossi, Luigi Cortis, Francesca Maria Fabiani, Carlo Ratti, Davide Geoffrey Svampa, Calogero Vitale

CON LA COLLABORAZIONE DI Ivano Bevilacqua e Roberto Scaccia

[Analisi delle caratteristiche funzionali di resistenza di differenti tipi di parapettiprovvisori prefabbricati utilizzati nei cantieritemporanei o mobili.](#)

INAIL 2014

Da casellario.inail.it

Casellario Centrale Infortuni

[Rapporto Statistico 2013](#)

INAIL - novembre 2013

Da www.inail.it

Raffaele Sabatino (a cura di)

LE ATTIVITÀ ESTERNE

[Valutazione dei rischi per attività svolte presso terzi](#)

INAIL Edizione 2014

Da www.inail.it

Mariano Innocenzi, Luciano Bindi, Andrea Di Giacobbe, Elisa Saldutti, Stefano Signorini, Fabrizio Benedetti, Giuseppe Morinelli.

[Storia della prevenzione](#)

INAIL 2014



Paolo Gentile (a cura di)

La partecipazione dei lavoratori nell'analisi e progettazione ergonomica.

Il volume contiene gli atti del seminario “La partecipazione dei lavoratori nell’analisi e progettazione ergonomica” realizzato da S3 Opus, con la collaborazione del **Servizio Nazionale Studi e Documentazione sull’ambiente di lavoro.**

Volume ebook: 2,90 € Per ordini di acquisto e informazioni

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

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it