

Settembre 2011



INFORMA SALUTE

Notiziario mensile a cura di
CGIL-CISL-UIL
Verona



Comitato di Redazione:
Alessandro Pagani
CISL
Gabriele Bozzini
UIL
Maurizio Tiano
CGIL

Grafica logo:
Stefania Berlasso

CONTATTI:

CGIL: 045 8674669

CISL: 045 8096014

UIL 045 8873118

In questo numero:

Il disagio del Rls: gli Rls sono abbandonati a se stessi?...



**TOP
SECRET**

Gli obblighi di segretezza del Rls

Articolo 50 Comma 6 e 7 del d.Lgs 81/08

Gli Organismi Paritetici e il rapporto con gli Rls



DPR con “Regolamento sugli ambienti confinati”



Le notizie in Breve

Le News in breve con i collegamenti ai siti di riferimento



Il disagio del Rls: Gli Rls sono abbandonati a se stessi?...

Fin dalla loro nascita, con il decreto 626/94, con il quale si attuava in Italia con un ritardo di qualche anno, la direttiva “quadro”, si cominciò a paventare tale rischio.

In ambito sindacale, le domande più frequenti erano:

- Come sostenere la loro attività?
- Come far sì che possano esercitare effettivamente le attribuzioni riconosciute dalla legge?
- Come organizzarli e costruire una loro identità e una loro forza collettiva?

Questioni che non hanno ancora trovato una soluzione adeguata.

Non si può certo dire che molto non sia stato fatto per garantire che gli Rls potessero svolgere appieno la loro funzione.

Innanzitutto, occorre ricordare come l'avvento della legislazione comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ssl) – il sopra citato e famoso 626, entrato effettivamente in vigore per tutte le imprese, solamente a partire dal 1997 e ora assorbito e aggiornato nel D.Lgs 81/08 (e successive modifiche e integrazioni), più noto come “Testo Unico” (t.u.) - abbia fatto compiere un salto di qualità alla legislazione italiana in materia, ferma

allora da quarant'anni alla normativa di prevenzione degli infortuni e d'igiene del lavoro, emanata a metà degli anni cinquanta, di tipo quasi esclusivamente tecnico e applicata marginalmente alle imprese.

La partecipazione dei lavoratori si fonda in questi anni, ed è uno dei principi basilari, per cui i datori di lavoro e i responsabili aziendali devono obbligatoriamente consultare e dialogare con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, che ha specifiche ed importanti attribuzioni, in tutte le imprese, di qualsiasi dimensione.

Ma tra quanto scritto sulla carta e la realtà, la distanza è enorme.

Per un concreto sviluppo dei sistemi aziendali di prevenzione è importante tornare a riflettere sulle ragioni della consultazione e sulle sue modalità attuative.

Per garantire il reale coinvolgimento del Rls è necessario che, oltre all'applicazione delle misure previste dalla legge vengano individuate e applicate specifiche procedure in grado di favorire tale cooperazione.

Anche il sindacato dovrebbe fornire più strumenti agli Rls, per migliorare la loro azione nei luoghi di lavoro, magari, con la costituzione di coordinamenti a livello territoriale per scambio di confronti dialettici



ed esperienze, attraverso periodiche riunioni, ottimo, anche come presupposto per la individuazione dei bisogni informativi e formativi sulla salute e la sicurezza dell'ambiente lavorativo.

Poi, per quanto riguarda l'agibilità necessaria ai Rls per partecipare alle attività programmate e pianificate nell'ambito dei Coordinamenti ritengo necessario un impegno specifico da parte delle Organizzazioni di categoria, per dotare i Rls di un monte ore adeguato, rendendo loro disponibili per le attività di coordinamento, oltre a parte delle 40 ore di qui dispongono in base agli Accordi attuativi del D.Lgs 626/94, anche ulteriori permessi di organizzazione (ex Ccnl e Legge 300), permessi retribuiti e permessi non retribuiti eventualmente rimborsati dalle strutture.

Come dicevo, nel rispetto di uno dei principi fondamentali della Direttiva 89/391/Cee - che, all'art. 11, prevede lo sviluppo di relazioni stabili tra i datori di lavoro e i lavoratori in merito a tutte le questioni che riguardano la salute e la sicurezza in azienda (cosa che per altro, raramente accade) – le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali, nel nostro Paese, hanno avviato, agli inizi degli anni '90 un confronto che ha preceduto e accompagnato il recepimento delle direttive comunitarie: da tale confronto sono scaturiti gli Accordi che regolamentano il nuovo sistema di relazione tra le parti sulle questioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro. Ingranaggi, questi, che si muovono ancor poco, a prescindere da alcuni obblighi del datore di lavoro, cioè: fornire all'RIs una formazione adeguata; consentire l'accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale; consultato preventivamente e tempestivamente; organizzare riunioni periodiche con la sua partecipazione.

Ma allora, quale ruolo ha avuto, avrà e deve avere il RIs.?

Il RIs. è chiamato per dare corpo effettivo a quell'elenco di compiti che l'articolo 50 (più ampio e al tempo stesso dettagliato della direttiva 89/391 che lo ha generato).

Oltre ad essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; Tra le novità che vengono ad ampliare le prerogative del RIs sono da segnalare:

_ è tenuto al rispetto del segreto industriale e dei processi lavorativi in relazione a quanto sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni (comma 6) e non può essere nominato responsabile o addetto del servizio di prevenzione e protezione (comma 7).

_ la prevista consultazione sulla nomina del medico competente e (espressamente) del Rsp (comma 1, lett.c), (che si poteva comunque ricavare dalla lettura dell'art.8, commi 2 e 6, del d.lgs.n.626/1994) nonché in merito all'organizzazione della formazione per le diverse figure considerate nell'art. 37 (lavoratori, preposti, addetti emergenze, RIs) (lett.d) e non solo, come in precedenza, per i soli addetti alle emergenze (cfr. art.19, comma 1, lett.d), d.lgs.n.626/1994). In controtendenza pare dunque la trasformazione da sanzione penale a sanzione amministrativa pecuniaria della mancata consultazione del RIs, operata dall'art.55, comma 4, lett.n), del decreto in esame, in riferimento all'art. 18, comma 1, lett.s) (così come il fatto che il RIs solo "di norma" debba essere sentito in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, cfr. comma 1, lett.i);

_ il diritto di disporre degli "spazi" necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli (anche tramite l'accesso ai dati di cui all'art.18, comma 1, lett.q) (?), contenuti in applicazioni informatiche); snocciolando in maniera asettica e talora vaga tali impegnative prerogative, si aggiunge la lettera (o) del comma 1, art. 50, dove gli si conferisce un potere notevole attraverso la facoltà di fare ricorso alle autorità competenti

qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro (?)...



Dunque è davvero consultato l'RIs?... e se consultato, quanto è tenuto in considerazione?

Che senso ha parlare di consultazione preventiva e tempestiva e di obbligo di consegna da parte del datore di lavoro a richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, di copia del documento di valutazione e del registro degli infortuni sul lavoro?...

Che peso ha la formulazione di osservazioni e il potere datogli di promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica alla luce della sanzionabilità del datore di lavoro nei casi di inottemperanza, ma anche a seguito della possibile segnalazione e del connesso potere/possibilità che Rls ha di far ricorso alle autorità competenti?...

Certamente può diventare un ruolo ben più importante in primo luogo per quanto premesso e in secondo luogo per il fatto che il Rls agisce su mandato/incarico fiduciario dei lavoratori e pertanto la responsabilità morale di tutelarne gli interessi.

La partita si gioca allora sul concetto di interessi, ritorsioni e facili ricatti? ...

Appare scontato che una qualunque iniziativa messa in campo dal datore di lavoro, cui non scordiamo si chiede di collaborare con le figure non istituzionali del medico del lavoro e del Rls al fine di realizzare quanto la norma chiede, non potrebbe non tenere conto delle rilevazioni preventive ovvero conseguenti presentate dal Rls. Spesso tutto questo non succede.

Gli Rls, sono soli di fronte alle difficoltà che, soprattutto nelle imprese di piccola dimensione, essi incontrano nell'esercizio del loro ruolo. In realtà, senza un sostegno dell'organizzazione sindacale, o di una pseudo struttura di coordinamento, la rappresentanza per la SSL risulta spesso impraticabile, e impraticata.

Tante le domande desiderose di risposta, solo una richiesta, far sentire meno solo il Rls, questo è un dovere di tutti, colleghi lavoratori, sindacati istituzioni; questa rappresentanza è una grande opportunità sottovalutata e in crescente difficoltà.

Tratto da: salutesicurezzaalavoro.over-blog.it

Proprio per far sentire gli RLS meno soli, e per fornire loro un utile supporto a Verona da anni sono operativi i tre Sportelli S.A.L.U.Te., nel nostro piccolo, nella nostra provincia, noi ci proviamo.



Gli obblighi di Segretezza del RLS

Articolo 50 Comma 6 e 7 del d.Lgs 81/08

“La RLS è tenuta al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all’art. 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell’esercizio delle funzioni. L’esercizio delle funzioni della RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al Servizio di prevenzione e protezione”.

Il rispetto del segreto industriale - Il rispetto delle esigenze produttive
Sono previsti due obblighi a carico della RLS: Il primo riguarda il rispetto delle norme previste dal D.Lgs. n. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, il secondo, ben più importante, attiene al segreto industriale.

La definizione giuridica di segreto industriale e di segreto aziendale passa attraverso la definizione della parola “segreto”. Il nostro ordinamento giuridico utilizza questo termine per indicare un documento o un’informazione che deve rimanere nella sfera di conoscenza dell’autore.

Il segreto industriale può sintetizzarsi nelle informazioni strategiche riguardanti l’attività produttiva o organizzativa di un’impresa. Strumento fondamentale dell’attività d’impresa è l’innovazione ossia

l’idea, il bene o il prodotto da realizzare e immettere sul mercato.

L’idea innovativa può riguardare le diverse fasi dell’attività dell’impresa, può riguardare la produzione industriale (p. es. un nuovo tipo di procedimento di fabbricazione che consenta l’uso di un prodotto preesistente ma a costi molto inferiori), può riguardare il modo di effettuare la commercializzazione di un bene o di un servizio ecc.

È chiaro che l’imprenditore ha interesse non solo ad innovare ma anche a mantenere in suo possesso tale innovazione, ossia ad evitare che imprese concorrenti possano copiare la sua invenzione.



Massima attenzione dovrà avere la RLS a osservare diligentemente questo obbligo, perché in momenti di attrito con il datore di lavoro, specialmente nelle aziende industriali, tale disposizione potrebbe essere utilizzata contro di lui, magari pretestuosamente.

Viene, poi, specificato al comma 7 dell’art. 50 che “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”. Sembra una specificazione superflua, ma non lo è affatto, considerata la confusione che regna sulle competenze, le figure e gli ambiti di intervento.

Tratto da: salutesicurezzaalavoro.over-blog.it

Gli Organismi Paritetici e il rapporto con gli RLS

Ma cosa sono gli Organismi paritetici:

Sono istituti costituiti a livello territoriale tra Organizzazioni sindacali e Associazioni dei datori di lavoro servono come primo riferimento nelle controversie sulle RLS, e nella formazione e informazione e hanno funzioni di orientamento e promozione nella formazione dei lavoratori/lavoratrici e dei loro rappresentanti e possono supportare le imprese in materia di salute e sicurezza e, se dotati di personale tecnico, possono effettuare sopralluoghi nei posti di lavoro.

Organismi Paritetici (art. 51, D.Lgs 81/08)

_1. A livello territoriale sono costituiti gli Organismi paritetici di cui all'art. 2, comma 1, lett. ee).

_2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui all'art. 51 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

_3. Gli Organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

_3bis Gli Organismi paritetici svolgono o

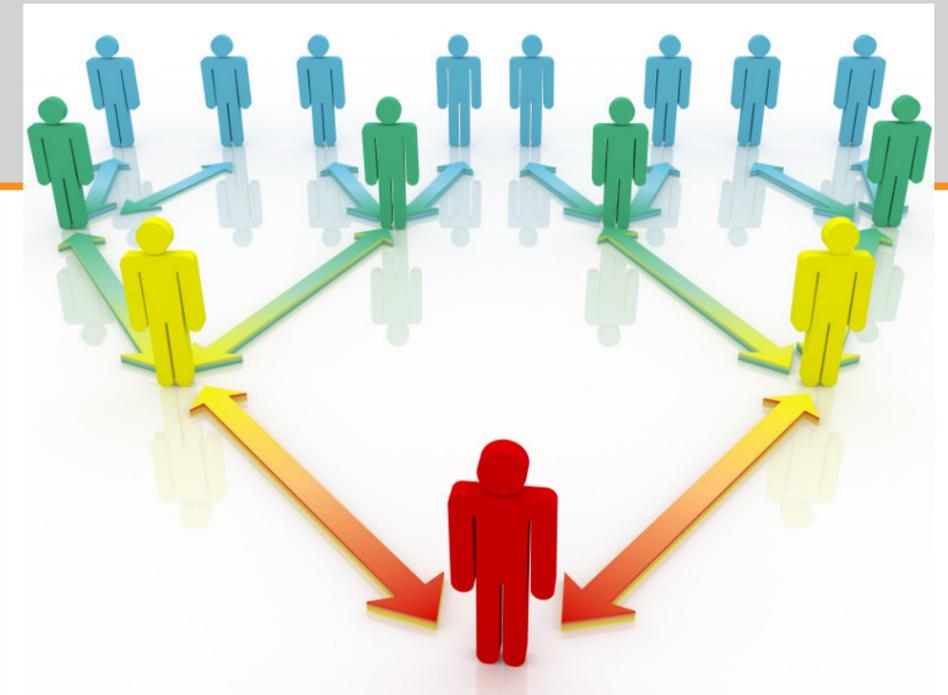
promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'art. 118, L. n. 388/2000 e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'art. 12, D.Lgs. n. 276/2003, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del decreto, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

_3ter Gli Organismi paritetici procedono alla periodica verifica della costituzione e funzionalità sul territorio di riferimento delle RLS, dandone comunicazione ai propri organismi nazionali.

_3quater Ai fini di cui al comma 3 bis, gli organismi paritetici istituiscono speciali commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

_4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli Organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

_5. Agli effetti dell'art. 9 del D.Lgs. n. 165/2001, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.



_6. Gli Organismi paritetici, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.

_7. Gli Organismi paritetici trasmettono al Comitato di cui all'art. 7 una relazione annuale sull'attività svolta.

_8. Gli Organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'art. 48, comma 2, i nominativi dei componenti delle RLS territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

_8bis Gli Organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli Organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei componenti delle RLS territoriali.

Nella disposizione prevista mediante l'inserimento del c.3-bis, all'art.51, del d.lgs.81/08, oggi vigente, convincenti risultano due passaggi:

- l'utilizzo del termine <anche> nei riguardi dell'impiego delle risorse dei fondi interprofessionali per la formazione, tenuto conto che tale formazione non dovrebbe mai avere carattere di formazione obbligatoria;

- l'utilizzo del termine <tengono conto> nei riguardi dell'atteggiamento che gli organi di vigilanza debbono tenere in relazione alle eventuali attestazioni di svolgimento di attività e servizi alle imprese svolti dagli organismi paritetici. Potendo quest'ultimi svolgere attività di sostegno, e non di consulenza, nei riguardi delle imprese, si ritiene condivisibile l'indicazione data, di natura assolutamente non vincolante, agli organi di vigilanza e, di certo, non esimente per quanto concerne i controlli.

Il D.Lgs. n. 81/2008 rilancia la bilateralità per quanto riguarda la prevenzione sul lavoro e potenzia decisamente gli Organismi paritetici.

Rispetto al D.Lgs. n. 626/1994 va detto che le Organizzazioni sindacali, a valle dell'emanazione dello stesso, siglarono accordi nazionali e territoriali con le organizzazioni datoriali sulla pariteticità: l'art. 20 dello stesso Decreto specificava che i compiti degli Organismi paritetici riguardavano le funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative per lavoratori e lavoratrici e di prima istanza di riferimento in merito a possibili controversie sulla rappresentanza per la sicurezza.

A proposito degli Organismi paritetici; pochi ne sono

stati costituiti e pochissimi li conoscono: in parte ciò è dovuto anche all'inerzia delle parti sociali. Il dibattito sulla natura, funzione e limiti della bilateralità è tuttora tema di confronto dialettico tra le parti sociali. A distanza di circa 12 anni dalla sottoscrizione di tali accordi i risultati non sono soddisfacenti: per quanto riguarda le attività formative congiunte solo alcuni territori hanno sviluppato soddisfacenti esperienze che nel tempo hanno anche acquistato aspetti di permanenza e continuità; altri territori o non hanno fatto nessuna esperienza, oppure hanno avviato iniziative formative bilaterali in maniera episodica e sperimentale.

Pochissimo c'è da dire sulla capacità degli Organismi paritetici di dirimere eventuali contenziosi. Ora, con l'ampliamento dei compiti degli Organismi paritetici così come previsto dal decreto n. 81/2008 si tratta di fare un'operazione "culturale" e ripensare alla bilateralità, sapendo che primarie e imprescindibili finalità della bilateralità devono essere innanzitutto l'allargamento della rappresentatività e l'assistenza ai lavoratori e alle lavoratrici.

Gli Organismi paritetici, oltre alla funzione di soluzione delle controversie relative all'applicazione dei diritti di rappresentanza e di orientamento e promozione di iniziative informative e formative, aspetti desumibili dall'art. 37, comma 12, secondo cui "la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli Organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori", hanno anche un ruolo di supporto alle

imprese "nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro" (comma 3).

A tal fine, purché si disponga di personale con specifiche competenze tecniche in materia, gli Organismi paritetici possono effettuare sopralluoghi negli ambienti di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, essendo comunque tenuti a trasmettere al Comitato regionale di coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza, di cui all'art. 7, una relazione annuale sull'attività svolta (commi 6 e 7).

Vengono infine confermate le funzioni di anagrafe delle RLST spettando agli Organismi paritetici comunicare i nominativi degli stessi alle aziende ed agli organi di vigilanza territorialmente competenti (comma 7).

Tratto da: salutesicurezzaalavoro.over-blog.it

A Verona è presente l'Organismo Paritetico Provinciale per il Settore Industria, la Commissione Paritetica Bilaterale Provinciale per il settore artigianato, l'Organismo Paritetico per i Servizi e Commercio, e l'Ente Bilaterale del settore Agricoltura che svolge un ruolo simile agli OPP per quanto riguarda la formazione in materia di Salute e Sicurezza.



Approvato il DPR con “Regolamento sugli ambienti confinati” (Silos, cisterne, cunicoli,..)

E' stato definitivamente approvato dal Consiglio dei Ministri n. 149 del 03/08/2011, il DPR con “Regolamento sugli ambienti confinati (silos, cisterne, cunicoli, .)”.

Ciò in quanto le dinamiche e le conseguenze degli infortuni che si sono drammaticamente succeduti negli ultimi anni in occasione di simili lavorazioni – tra i quali, solo a volere ricordare alcuni tra gli episodi più recenti, le stragi di Molfetta (3 maggio 2008, 5 infortuni mortali), Mineo (11 luglio 2008, 6 infortuni mortali), Sarroch (26 maggio 2009, 3 infortuni mortali) e Capua (11 settembre 2010, 3 infortuni mortali) – richiedono l'innalzamento delle tutele a garanzia della salute e sicurezza degli operatori impegnati negli “ambienti confinati”. Pertanto, il provvedimento impedisce che in simili contesti possano operare soggetti non adeguatamente formati, addestrati o, comunque, perfettamente a conoscenza dei rischi delle lavorazioni e di quelli propri degli ambienti nei quali si svolge l'attività lavorativa.

Più nel dettaglio, in via di estrema sintesi, le misure previste dal provvedimento sono le seguenti:

- imposizione alle imprese e ai lavoratori autonomi, in aggiunta agli obblighi già su di essi gravanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dell'obbligo di procedere a specifica informazione, formazione e addestramento – oggetto di verifica di apprendimento



- e aggiornamento – relativamente ai rischi che sono propri degli “ambienti confinati” e alle peculiari procedure di sicurezza ed emergenza che in tali contesti debbono applicarsi; ciò con riferimento a tutto il personale impiegato, compreso il datore di lavoro;

- imposizione ai datori di lavoro delle imprese e ai lavoratori autonomi dell'obbligo di possedere dispositivi di protezione individuale (es.: maschere protettive, imbracature di sicurezza, etc.), strumentazione e attrezzature di lavoro (es.: rilevatori di gas, respiratori, etc.) idonei a prevenire i rischi propri delle attività lavorative in parola e di aver effettuato, sempre in relazione a tutto il personale impiegato, attività di addestramento all'uso corretto di tali dispositivi;

- obbligo di presenza di personale esperto, in percentuale non inferiore al 30% della forza lavoro, con esperienza almeno triennale in attività in “ambienti confinati”, assunta con contratto di lavoro subordinato o con altri contratti (in questo secondo caso, necessariamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003) con la necessità che il preposto, che sovrintende sul gruppo di lavoro, abbia in ogni caso tale esperienza (in modo che alla formazione e addestramento il “capo-gruppo” affianchi l'esperienza maturata in concreto);

- integrale rispetto degli obblighi in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva

(DURC) e relativi alla parte economica e normativa della contrattazione di settore, compreso il versamento dell'eventuale contributo all'ente bilaterale di riferimento;

- applicazione delle regole della qualificazione non solo nei riguardi dell'impresa appaltatrice ma nei confronti di qualunque soggetto della "filiera", incluse le eventuali imprese subappaltatrici. Peraltro, il subappalto è consentito solo a condizione che sia espressamente autorizzato dal datore di lavoro committente (il quale dovrà, quindi, verificare il possesso da parte dell'impresa subappaltatrice dei requisiti di qualificazione) e che venga certificato, ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003.



Fermi restando i requisiti appena riassunti, il provvedimento impone che quando i lavori siano svolti attraverso lo strumento dell'appalto, debba essere garantito che:

- prima dell'accesso nei luoghi di lavoro, tutti i lavoratori che verranno impiegati nelle attività (compreso, eventualmente, il datore di lavoro) siano puntualmente e dettagliatamente informati dal datore di lavoro committente di tutti i rischi che possano essere presenti nell'area di lavoro (compresi quelli legati ai precedenti utilizzi). E' previsto che tale attività debba essere svolta per un periodo sufficiente e adeguato allo scopo della medesima e, comunque, non inferiore ad un giorno;

- il datore di lavoro committente individui un proprio rappresentante, adeguatamente formato, addestrato ed edotto di tutti i rischi dell'ambiente in cui debba svolgersi l'attività dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi, che vigili sulle attività che in tali contesti si realizzino;

- durante tutte le fasi delle lavorazioni in ambienti sospetti di inquinamento o "confinati" sia adottata ed efficacemente attuata una procedura di lavoro specificamente diretta a eliminare o ridurre al minimo i rischi propri di tali attività. Tali procedure potranno anche essere le buone prassi, in corso di approvazione da parte della Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro.

Roma, 3 agosto 2011



Le News da Giugno a Settembre

NEWS BREVI DAL SITO WWW.PUNTOSICURO.IT

Sommario del n° 2641 di mercoledì 1 giugno 2011.

I QUESITI SUL DECRETO 81: L'IDONEITÀ PER I LAVORATORI AUTONOMI

Sui requisiti di idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi. A cura di G. Porreca.

DALL'INAIL UN NUOVO DOCUMENTO SULL' ADEGUAMENTO DEI TRATTORI

Adeguamento dei trattori agricoli o forestali ai requisiti minimi di sicurezza contenuti nell'Allegato V del D.Lgs. 81/2008. Le protezioni in caso di ribaltamento, il contatto con elementi mobili, le parti calde, le zavorre e il silenziatore.

DPI ANTICADUTA: I CORDINI, I DISPOSITIVI GUIDATI E SCORREVOLI

Dispositivi di protezione individuale per la prevenzione di incidenti lavorativi nelle operazioni di manutenzione su coperture. I dispositivi guidati UNI 353.1/353.2, i dispositivi scorrevoli su linee UNI 795 classe C/D e i cordini.

UNA GUIDA AGLI STANDARD EN RELATIVI AI GUANTI

Studiata per fornire a tutti i datori di lavoro i documenti legislativi aggiornati cui devono garantire

la conformità, la nuova guida presenta anche utili informazioni e raccomandazioni di sicurezza per gli utilizzatori



Sommario di sabato 11 Giugno 2011
GLI ARTICOLI PIÙ LETTI DELLA SETTIMANA

OTTO PUNTI PER MIGLIORARE I DOCUMENTI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Una campagna dell'ULSS 5 per migliorare la compilazione e promuovere l'aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi. Le carenze delle valutazioni dei rischi e i criteri dell'art.28 del Testo Unico.

COME RIDURRE L'ESPOSIZIONE AL RUMORE NEI LUOGHI DI LAVORO

Una guida europea di buone prassi per l'applicazione della direttiva 2003/10/CE offre indicazioni sulle soluzioni collettive di riduzione del rumore. L'organizzazione del lavoro, le attrezzature e le azioni sulla trasmissione del rumore.

SULLA NEGLIGENTE COLLABORAZIONE DEL MEDICO COMPETENTE

Condannato un medico competente per la sua negligente e insufficiente collaborazione con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi aziendali così come richiesta dalla normativa posta a salvaguardia della incolumità dei lavoratori. Di G. Porreca.

I QUESITI SUL DECRETO 81: SULLA DELEGABILITÀ DELLA INDELEGABILITÀ

Può un datore di lavoro individuare nella propria organizzazione un altro datore di lavoro e trasferire l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione? A cura di G. Porreca.

MALATTIE PROFESSIONALI: UNA GUIDA PER RICONOSCKERLE E DIFENDERSI

Una guida agli indennizzi e ai risarcimenti del sistema assicurativo in Italia per le patologie da lavoro. La legge, le tabelle, le differenze di genere, il riconoscimento

delle malattie professionali e il danno biologico.

Sommario di sabato 18 Giugno 2011 GLI ARTICOLI PIÙ LETTI DELLA SETTIMANA

DPI NEI LAVORI IN QUOTA: I DISPOSITIVI DI ANCORAGGIO

Dispositivi di protezione individuale per la prevenzione di incidenti lavorativi nelle operazioni di manutenzione su coperture. I dispositivi di ancoraggio UNI 795: classe A asportabili, classe B provvisori, classe C temporanei e classe E a corpo morto.

LA SICUREZZA DELLE MACCHINE: RISCHIO PALESE E RISCHIO OCCULTO

Gli atti di un convegno dedicato alle tecnologie per la sicurezza delle macchine e dei loro sistemi di controllo. Le definizioni di vizio palese e vizio occulto nelle macchine, le azioni degli organi di vigilanza, le sentenze significative.

LA CENTRALITÀ DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI NELLA PREVENZIONE

Sono disponibili on line gli atti del convegno "La centralità della Valutazione dei rischi nella prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali".

ATTREZZATURE A PRESSIONE: PERIODICITÀ DELLE VERIFICHE E DEI CONTROLLI

Riferimenti legislativi e metodologie di ispezione in relazione alla periodicità delle verifiche e dei controlli di attrezzature a pressione. La metodologia RBI, la deroga alle periodicità previste, il progetto di Norma UNI TS 11325-8.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE: LA SCELTA DEGLI OTOPROTETTORI

La scelta dei DPI ha due momenti obbligati legati alle caratteristiche di protezione e all'aspetto ergonomico e di accettabilità. Il quadro legislativo e un esempio relativo alla scelta dei DPI più idonei per la protezione del rumore.

Sommario del n° 2653 di lunedì 20 giugno 2011.

SULLE MODALITÀ DI MISURAZIONE DEL RUMORE

La Corte di Giustizia UE in una recente sentenza ha espresso il proprio parere sul rispetto dei limiti di esposizione dei lavoratori al rumore. Il DdL deve ridurre il rumore alla fonte senza tenere conto dell'attenuazione dei DPI.

Di G.Porra.

VALUTAZIONE STRESS: CONFRONTO TRA METODOLOGIE OGGETTIVE E SOGGETTIVE

Un confronto tra dati oggettivi verificabili e dati soggettivi nel percorso metodologico per la valutazione dello stress lavoro correlato. Le definizioni, il distress, i fattori che favoriscono lo stress e i risultati del confronto.

TRASPORTO STRADALE: I RISCHI PROFESSIONALI DEI TASSISTI E DEI CORRIERI

Alcune relazioni mettono in rilievo i fattori di rischio e le buone pratiche per la gestione della sicurezza di tassisti, corrieri e fattorini. La movimentazione manuale, il traffico stradale, i rischi psicosociali, la fretta e i comportamenti personali.

Sommario del numero 2654 di martedì 21 giugno 2011.

UNA PROPOSTA PER LA QUALIFICAZIONE DEL FORMATORE ALLA SICUREZZA

Le proposte presentate in Senato dalla Consulta CIIP sui criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro. Formatori qualificati e formati, i requisiti, l'elenco dei formatori, le aree didattiche e le sanzioni.

IMPARARE DAGLI ERRORI: INCIDENTI IN ATTIVITÀ DI SELVICOLTURA

Esempi tratti da Suva relativi all'attività di selvicoltura: l'abbattimento di un albero, la scelta della tecnica di taglio, l'esbosco con la gru a cavo. Le dinamiche degli incidenti, la sottovalutazione del rischio e le misure di prevenzione.

AMIANTO: LE LINEE GUIDA DELLA REGIONE PUGLIA

La Deliberazione della Regione Puglia circa le linee di indirizzo sulla protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto.

PERIODI DI GUIDA E DI RIPOSO DEI CONDUCENTI

La circolare del Ministero dell'Interno sull'applicazione delle norme in materia di "Tempi di guida e riposo degli autisti" e sul corretto utilizzo del cronotachigrafo.

Sommario del n° 2658 di lunedì 27 giugno 2011.

SULLA RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE NEL CASO DI COMPORTAMENTO ESORBITANTE

In materia di sicurezza sul lavoro il lavoratore risponde del suo comportamento e delle conseguenze ad esso connesse nel caso in cui lo stesso è esorbitante rispetto al normale procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute. A cura di G. Porreca.

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS E IL RUOLO DEL RLS

Presentati gli atti di un seminario che ha affrontato il ruolo del RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato. I documenti informativi, le norme in vigore, le responsabilità, l'organizzazione lavorativa e la casistica giurisprudenziale.

ALIMENTAZIONE E LAVORATORI: STRESS, PRODUTTIVITÀ, SICUREZZA SUL LAVORO

Il contenuto delle relazioni al 73° Congresso SIMLII in merito al rapporto tra alimentazione e lavoratori. I rischi e i costi sociali dell'obesità. La relazione tra obesità, stress, sicurezza sul lavoro e produttività.

LA FORMAZIONE PER I RESPONSABILI DELLA SICUREZZA PASSA PER LA RETE

Due nuovi siti web per migliorare le competenze di alcuni protagonisti della sicurezza sul lavoro: RSPP e RLS.

Sommario del n° 2705 di giov. 22 settembre 2011.

DIRIGENTI ASL: DELIBERE D'INDIVIDUAZIONE, OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ

Come individuare la figura del dirigente ai sensi

del D.Lgs. 81/08 all'interno di un'Azienda Sanitaria Locale? L'esercizio di fatto del ruolo di dirigente. Il valore giuridico delle delibere di individuazione e la giurisprudenza. Di Anna Guardavilla.

RLS E RLST: UN ACCORDO APPLICATIVO PER LE AZIENDE ARTIGIANE

Siglata la stesura definitiva dell'Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008 del 28 giugno 2011 in merito alle attribuzioni di RLS e RLST e agli assetti degli organismi paritetici nel settore artigiano.

LA FORMAZIONE PUÒ EVITARE DISORDINI COMUNICATIVI TRAPREPOSTO E LAVORATORE

La comunicazione è diventata una componente indispensabile per il funzionamento di ogni organizzazione. Un intervento formativo specifico può favorire il benessere organizzativo ed evitare situazioni di disordine comunicativo tra preposto e lavoratore.

Sommario del n° 2708 di martedì 27 settembre 2011.

LE NOVITÀ SU AMBIENTI CONFINATI, FORMAZIONE E SINP

Un'intervista in esclusiva a Lorenzo Fantini per conoscere il nuovo decreto sui lavori negli ambienti confinati e comprendere tempistiche e problemi dei futuri provvedimenti. L'accordo Stato Regioni sulla formazione arriva entro novembre?

IMPARARE DAGLI ERRORI: IMPIANTI ELETTRICI E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE

Esempi tratti dall'archivio Ispesl Infor.mo.: il mancato uso di scarpe adeguate in attività su impianti elettrici

sotto tensione o comunque correlate a rischi elettrici. La dinamica degli incidenti, la normativa e le tipologie di DPI.

AGGIORNATA LA RACCOLTA DI QUESITI SUL DECRETO 81

Una raccolta di quesiti sul decreto 81/08: applicazione, macchine, DPI, cantieri, segnaletica di sicurezza, movimentazione manuale dei carichi, videoterminali, sostanze pericolose... A cura della Direzione Sanità della Regione Piemonte

TESTO UNICO E 231: I VANTAGGI DELLA PREVENZIONE

Si terrà il 30 settembre a Rimini il seminario gratuito "Testo Unico e 231: I VANTAGGI DELLA PREVENZIONE". Con la partecipazione di: Dott. Lorenzo Fantini, Prof. Raffaele Guariniello, Avv. Rolando Dubini, Dott. Paolo Giovagnoli.

CONTROLLO ELETTRONICO DEGLI ACCESSI AL CANTIERE

L'Istituto Professionale Edile organizza un seminario gratuito sui nuovi sistemi di controllo degli accessi. Giovedì 29 settembre a Bologna.

