

PROSSIME SCADENZE

01 GENNAIO 2011 SISTRI: avvio definitivo (Sistema operativo dal 1 ottobre 2010)	31 DICEMBRE 2010 Termine per la valutazione dello stress lavoro correlato
---	--

Salute e sicurezza**INAIL – Contributi per interventi in materia di salute e sicurezza**

“Sessanta milioni di euro per le imprese che "investono" in sicurezza. E' questa la cifra che l'INAIL mette a disposizione per tutte le aziende - anche quelle individuali - iscritte alla camera di commercio che fanno della **prevenzione** una delle loro priorità d'intervento. Lo stanziamento verrà ripartito in budget regionali, in funzione del numero di addetti e dell'andamento infortunistico di ciascun territorio.

I sessanta milioni di euro saranno disponibili per **progetti di investimento** volti al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori; formazione; sperimentazione di soluzioni innovative e di strumenti di natura organizzativa ispirati alla responsabilità sociale delle imprese. A caratterizzare questa operazione, inoltre, un approccio alle procedure e verifiche di assegnazione all'insegna della massima semplificazione.

Dopo la pubblicazione dell'avviso sulla Gazzetta Ufficiale, infatti, gli interessati potranno accedere **tramite il sito internet dell'INAIL - Punto Cliente** - ai singoli bandi regionali dove inserire dati anagrafici dell'impresa e particolari relativi al progetto, che prevedono l'attribuzione di un punteggio in automatico. Solo con il superamento di un punteggio soglia complessivo sarà possibile la compilazione della domanda online. Sarà, quindi, necessario presentare alla sede INAIL competente l'attestazione dei requisiti di ammissione al finanziamento e di attribuzione dei punteggi. Ciò avverrà con una procedura "valutativa a sportello" che, applicata a progetti o programmi organici e complessi, consente la massima semplificazione conservando tutte le garanzie per l'Ente erogante.

Il finanziamento **a fondo perduto**, che in parte può anche essere anticipato, viene erogato dopo la verifica della documentazione che attesta l'effettiva realizzazione dell'intervento e l'avvenuto pagamento dei corrispettivi da parte dell'impresa richiedente. Alla conclusione della procedura, l'INAIL si riserva di effettuare controlli, anche in loco, per verificare la conformità dell'intervento rispetto al progetto approvato e finanziato.”

Fonte: [INAIL](#)

Stress lavoro correlato

Il **termine** per la valutazione dello stress lavoro correlato è fissato per il **31 dicembre 2010**.

In attesa delle indicazioni inerenti le modalità di elaborazione della valutazione affidate alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del DLgs 81/2008, altri enti hanno proposto metodologie di valutazione specifiche:

- da tempo il Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro ha ritenuto necessario attivare uno specifico gruppo di lavoro, ed ha approvato la "Guida Operativa per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro – correlato"
- ISPEL, tramite un Network istituito ad hoc nel 2007 (Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro) ha proposto una metodologia di valutazione (<http://www.ispesl.it/networkMobbing/>).

In linea generale i metodi prendono in esame elementi oggettivi e verificabili più elementi soggettivi relativi alla percezione da parte del gruppo dei lavoratori dell'organizzazione aziendale. Tuttavia, anche in relazione alla dimensione dell'azienda, la valutazione può seguire diversi livelli di approfondimento.

Partendo quindi dall'analisi dei potenziali fattori di stress presenti nel contesto lavorativo (caratteristiche proprie della mansione), del contenuto lavorativo (ambiente, ritmi di lavoro, ecc.), la **valutazione degli indicatori oggettivi** deve permettere di avere la definizione del livello di rischio presente in azienda (o partizione o gruppo omogeneo), secondo un criterio semiquantitativo del tipo basso/medio/alto ed identificare gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio da effettuare. Solo nel caso in cui la valutazione degli indicatori oggettivi determini un'evidenza di rischio non basso va introdotta la **valutazione della percezione dello stress** lavoro-correlato da parte dei lavoratori mediante strumenti idonei (questionari, interviste, ecc.).

DURC e validità temporale

Il DURC, documento di regolarità contributiva, è il certificato che attesta contestualmente la regolarità di un'impresa relativamente agli adempimenti INPS, INAIL e Cassa Edile verificati sulla base della rispettiva normativa di riferimento.

La **validità temporale** del DURC è stata fonte di diverse incertezze interpretative, in particolare in merito al dilemma dei 30 o 90 giorni di validità. Il Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali con la Circolare n. 35 dell'08 Ottobre 2010, preso atto di alcuni orientamenti giurisprudenziali, fornisce alcuni chiarimenti:

- la validità temporale del DURC nel settore degli appalti pubblici deve essere trimestrale, anche in un'ottica di semplificazione e speditezza delle procedure di gara;
- anche nei lavori privati in edilizia il DURC ha validità trimestrale e può essere utilizzato per l'intero periodo di validità ai fini dell' inizio di più lavori;
- il DURC deve essere richiesto anche nel caso di "appalti" relativi all'acquisizione di beni, servizi e lavori effettuati in economia ai sensi dell'art. 125, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 163/2006 ed ha validità trimestrale con riferimento allo specifico contratto. Per ragioni di semplificazione e speditezza, nella sola ipotesi di acquisizioni in economia di beni e servizi per i quali è consentito l'affidamento diretto da parte del responsabile del procedimento, il DURC ha validità trimestrale in relazione all'oggetto e non allo specifico contratto.
- per i lavori pubblici non può essere utilizzato un DURC richiesto per altre finalità (es. richiesto ai fini della fruizione di benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria o un DURC richiesto per lavori privati dell'edilizia);
- unicamente il caso del DURC rilasciato per la fruizione di benefici normativi e contributivi la validità è mensile (art. 7, comma 1, del D.M. 24 Ottobre 2007).

Dalla giurisprudenza – Obbligo di controllo da parte del datore di lavoro

*Il Tribunale, ritenuto il **legale rappresentante** di una società responsabile del delitto di lesioni colpose gravi in danno di una lavoratrice dipendente subite in conseguenza di un infortunio sul lavoro, lo ha condannato a due mesi e vent'giorni di reclusione, condanna successivamente ridotta dalla Corte di Appello ad un mese e dieci giorni di reclusione. I giudici di merito hanno ritenuto responsabile del reato a lui ascritto il legale rappresentante della società presso la quale prestava la sua attività la persona offesa per non aver preteso che la medesima lavoratrice, addetta ad una macchina formatrice di hamburger, utilizzasse, nel caso di irregolarità nella produzione, una scaletta predisposta che, se aperta, avrebbe provocato l'arresto della macchina. Dalle indagini era risultato che la lavoratrice aveva utilizzato il giorno dell'infortunio un diverso mezzo di accesso e che era rimasta successivamente con la mano incastrata nella tramoggia in movimento. Gli stessi giudici, pur prendendo atto della condotta inosservante della lavoratrice, hanno fondato la loro decisione in particolare sulla circostanza che la persona offesa aveva, già in passato, utilizzato le improprie modalità descritte e che il datore di lavoro, consentendole, aveva comunque tollerato queste trasgressioni.*

Il successivo ricorso dell'imputato è stato rigettato dalla Suprema Corte che si è quindi chiesto "Come deve quindi operare il datore di lavoro che si trovi in una tale situazione di ripetuta inosservanza delle cautele di prevenzione da parte del lavoratore?" ed ha sostenuto a proposito che "il datore di lavoro certamente non deve tollerarle ma deve esercitare con il massimo rigore i suoi

poteri direttivi e, ove non ritenga di adibire il lavoratore ad altri compiti, ha l'obbligo di esercitare appieno il suo potere disciplinare” e quindi in sostanza ha ritenuta corretta la decisione dei giudici di merito che hanno addossata la colpa al datore di lavoro anche per non aver esercitato questo suo potere, limitandosi invece a generici e inosservati richiami.

Rif: Corte di Cassazione - Penale Sezione IV- Sentenza n. 1512 del 14 gennaio 2010

Redazione a cura di:

Dott. Matteo Melli - Studio di consulenza tecnica

Salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, acustica, certificazione energetica

Via Bonacolsi, 20 – 46023 Gonzaga (MN)

Tel. e fax: 0376/588053 – Cell. 320/1960628

matteo.melli@libero.it - www.matteomelli.it

dott. matteo melli

STUDIO DI CONSULENZA TECNICA

*ambiente e sicurezza
acustica e certificazione energetica*