



## La riforma della sicurezza nei luoghi di lavoro: nuove istituzioni, nuove regole, nuove sanzioni

Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 attua la delega contenuta nell'articolo 1 della legge 123/07 per il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il testo cambia considerevolmente il quadro legislativo in materia, dettando sia le regole generali per la sicurezza nei luoghi di lavoro, sia quelle più specifiche relative a particolari settori e attività, disciplinate nei Titoli da II a XI, che contengono sia le disposizioni precedentemente stabilite nel d.lgs. 626/94, sia quelle contenute nella vigente legislazione speciale. Tali Titoli disciplinano infatti i luoghi di lavoro, le attrezzature, i cantieri temporanei o mobili, la segnaletica di sicurezza, la movimentazione manuale dei carichi, le attrezzature munite di videotermini, l'esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche), agenti chimici, cancerogeni, mutageni, biologici e le atmosfere esplosive.

### Le attività promozionali

Il legislatore ha previsto l'istituzione di un fondo, presso l'Inail, che finanzia gli organismi paritetici e dei Rls territoriali, la formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese e dei lavoratori autonomi.

### Le funzioni di vigilanza

L'attività di vigilanza rimane affidata alle Asl. Apprezzabile il mantenimento delle funzioni in capo a tale organo. Alcune novità di rilievo riguardano l'operato dei servizi di vigilanza. Il dato maggiormente degno di nota è anzitutto la previsione dell'attribuzione agli organi di vigilanza dei proventi derivanti dalle sanzioni dagli stessi applicate.

### L'estensione della normativa a tutti i settori e a tutti i lavoratori

Tra i più importanti criteri contenuti nella legge delega n. 123/07 vi era, come noto, l'applicazione della normativa "a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio" oltre che "a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati".

L'articolo 3 stabilisce che il nuovo testo si applica in tutti i settori di attività, pubblici e privati.

Una importante novità è tuttavia costituita dalle possibilità di applicazione differenziata della normativa per diverse attività.

### La nuova valutazione dei rischi

Il d. lgs. 81/08 non ha abrogato l'art. 2087 c.c., il quale continua a costituire il fondamento del debito contrattuale di sicurezza del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, il cui contenuto è definito sulla base del principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile. Alcune significative novità emergono in tema di valutazione dei rischi che costituisce l'adempimento principale del datore di lavoro e la cui omissione è ora sanzionata, nei casi più gravi e maggiormente a rischio, con la

pena dell'arresto. La valutazione è ora definita all'art. 2 lett. g) come "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza". Già da questa definizione emergono significative novità, che indicano soprattutto la volontà di restituire all'obbligo in questione l'importanza e la funzione che le erano propri anche nel vigente d.lgs. 626/94 e che invece la prassi successiva aveva svilito.

Importanti sono anche le novità per quanto riguarda la valutazione dei rischi per le piccole e medie imprese.

### I soggetti della prevenzione in azienda: più responsabili e più preparati

Alcune importanti novità riguardano la figura del preposto, in particolare la previsione per questa figura di specifici corsi di formazione e aggiornamento periodico, la cui frequenza è obbligatoria e i cui risultati devono essere registrati nel libretto formativo.

È importante ricordare che, da un lato, l'attribuzione dei compiti ai vari soggetti avviene sempre nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, e, dall'altro, che il datore di lavoro rimane sempre il principale debitore di sicurezza.

Sono in parte ridefiniti anche i compiti e le funzioni degli altri soggetti: del servizio di prevenzione e di protezione, del medico competente (MC) e degli addetti ai servizi di primo soccorso e di emergenza. Le novità più importanti riguardano il MC, al quale sono attribuiti nuovi compiti, nella prospettiva di un maggiore coinvolgimento nell'attività di prevenzione in azienda.

Consistenti appaiono le novità in materia di formazione. L'addestramento deve essere effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro e consiste nel complesso di attività dirette a fare apprendere ai lavoratori "l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e le procedure di lavoro".

L'adeguatezza della formazione si misura oggi anche in relazione alle conoscenze linguistiche del lavoratore che la riceve, mentre la durata e i contenuti minimi non sono più rimessi alla discrezionalità del datore di lavoro, ma in sede di Conferenza Stato-regioni, previa consultazione delle parti sociali. Livelli di formazione più elevati e approfonditi sono poi previsti ai Rls, così come i corsi di aggiornamento periodico. All'effettività della formazione mira anche la previsione della sua registrazione sul libretto formativo del cittadino.

### Le nuove disposizioni in materia di appalti

La principale innovazione riguarda la verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese. Si tratta di una innovazione che può contribuire ad innalzare considerevolmente la qualità delle imprese appaltatrici, con maggiori garanzie di regolarità del lavoro e di rispetto delle misure di sicurezza.

### Il ruolo delle parti sociali

Adottato con una procedura che ha visto la costante partecipazione delle parti sociali alla sua stesura, il nuovo testo 81/08 affida loro importanti compiti sia sul piano istituzionale, sia su quello della contrattazione collettiva, sia su quello della gestione quotidiana della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La contrattazione collettiva è destinataria di alcuni rinvii da parte del legislatore, riguardanti fondamentalmente le modalità di costituzione dei Rls e in particolare dei Rls territoriali.

### La costituzione dei Rls e le loro prerogative

La legge prevede tre tipi di Rls: quello aziendale, quello territoriale e quello, nuovo, di sito. La regola principale è, per tutti, quella dell'elezione. Il Rls di sito riprende alcune esperienze realizzate in contesti particolari caratterizzati da elevati livelli di rischio e dalla presenza di diverse imprese operanti simultaneamente. Esso è istituito in contesti produttivi con complesse problematiche derivanti dalle interferenze lavorative ove si occupino mediamente almeno 500 uomini.

### Il Rls territoriale

La novità sta nella predisposizione di strumenti volti a garantirne l'estensione all'intero territorio e a tutti i settori. La più rilevante innovazione in tal senso è stata però non tanto quella della generalizzazione della sua presenza a tutte le imprese ove non vi sia il Rls aziendale quanto quella del finanziamento della figura, la cui esistenza prima dipendeva sostanzialmente dagli enti bilaterali. In mancanza di sistemi migliori istituiti dalla contrattazione collettiva, l'attività dei Rls è ora finanziata da un apposito fondo istituito presso l'Inail.

### Le sanzioni per i soggetti responsabili

Confermando l'opzione già operata dai testi legislativi che il Dlgs. 81/2008 è stato chiamato a sostituire, il legislatore ha attribuito ampio spazio al momento sanzionatorio, al cui interno un ruolo assolutamente predominante riveste lo strumento penale. La scelta che emerge è stata dunque quella di confermare l'impianto delineato, affiancando ad un'opera di razionalizzazione del sistema sanzionatorio, l'introduzione di importanti novità, tra cui spicca la decisione di collocare i delitti di omicidio o lesioni colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro nel novero dei reati da cui può derivare la responsabilità penale-amministrativa degli enti giuridici.

# La valutazione del rischio - Novità nel Dlgs 81/2008

**L**a valutazione del rischio... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Dlgs 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi."

In questa frase, contenuta nell'Articolo 28, comma 1, sono presenti le principali novità relative alla valutazione del rischio del nuovo Testo Unico sulla sicurezza del lavoro.

Viene quindi riconfermato che la valutazione del rischio deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, riferiti sia a condizioni pericolose che ad azioni pericolose, dato che la sicurezza non è solo legata a fattori tecnici, ma anche (e soprattutto) ad aspetti organizzativi e comportamentali.

Per l'analisi dei "rischi particolari" enfasi viene data al concetto di "gruppo", (l'insieme di lavoratori che operano per raggiungere un obiettivo comune) e di "esposizione", (la condivisione delle stesse caratteristiche di rischio legate al raggiungimento dell'obiettivo suddetto).

Il concetto è oltremodo evidente nel riferirsi ai rischi "collegati allo stress lavoro-corre-

lato", per i quali, con il preciso riferimento all'accordo europeo 8 ottobre 2004, è chiara la volontà di NON prendere in considerazione in via generale i "rischi psicosociali", il mobbing, la violenza sul lavoro, i disturbi posttraumatici da stress e qualsiasi problematica di natura marcatamente personale, nell'ottica del doveroso rispetto della sfera individuale e di tutela della privacy.

Per quanto riguarda lo "stress lavoro-correlato" si rimanda all'approfondimento che segue; in questo articolo approfondirò brevemente alcune nozioni riguardo ai rischi "connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi". Mentre sono evidenti i criteri di individuazione per "le lavoratrici in stato di gravidanza" e per la tutela connessa alla "differenza di età" nella fascia inferiore, essendo patrimonio consolidato il riferimento alle vigenti norme di tutela di donne e minori (Dlgs 151/01 e Legge 977/67 e succ. modifiche e integrazioni), una qualche considerazione in più merita l'individuazione dei destinatari dell'obbligo di tutela nella fascia superiore di età. Per analogia a quanto riportato nella normativa relativa alle mansioni usuranti (DM 19/5/99) ed all'esplicita previsione del titolo VII (videoterminali) si ritiene che il riferimento debba intendersi ai lavoratori di età superiore a 50 anni, per i quali sarà opportuno, con il fondamentale coinvolgimento del medico

competente, definirne l'idoneità in relazione alla attività lavorativa svolta.

Relativamente ai rischi connessi con "la provenienza dagli altri paesi" bisogna sottolineare come per un lavoratore straniero possa configurarsi come un rischio aggiuntivo la scarsa conoscenza della lingua italiana, la scarsa comprensione del significato dei messaggi, della segnaletica, delle procedure e delle istruzioni operative, e, più in generale, in relazione alla cultura di provenienza, una diversa percezione dell'esercizio della propria mansione e del rischio connesso.

È opportuno fare anche alcune considerazioni sul rischio da movimentazione manuale dei carichi, non essendo più presente nel Dlgs 81/08 alcun riferimento al peso di riferimento fissato tradizionalmente a 30 Kg. Il Decreto, all'Allegato XXXIII, rinvia, seppure non in via esclusiva, alla Norma Internazionale ISO 11228, particolarmente complessa e disponibile esclusivamente in lingua inglese. Dall'esame approfondito della Norma si può ritenere che il peso di riferimento per l'applicazione dei modelli di valutazione del rischio attualmente debba ritenersi di 25 Kg per gli uomini e 20 Kg per le donne (in relazione alla tabellazione ISO ed al RD 635/34, rimasto in vigore), con l'accortezza di ridurlo a 20 Kg (maschi) e 15 Kg (femmine), per i lavoratori delle fasce di età protette di età (sotto i 18 e sopra i 50 anni).

## Stress e benessere organizzativo

**L**o stress deriva dalla "Percezione di un sostanziale sbilanciamento tra domanda proveniente dall'ambiente e la capacità di risposta individuale".

Non entriamo in questa sede nel merito delle note fonti di stress correlate al lavoro, delle forme di reazione dell'organismo (fisiologiche e psicologiche), né, tantomeno, nell'analisi della variabilità individuale nella risposta. Approfondiamo invece il tema dei cambiamenti nel mondo del lavoro e delle nuove fonti e forme di stress e di benessere individuale ed organizzativo.

Nell'età contemporanea, soprattutto nelle realtà più evolute, il lavoro sta gradualmente abbandonando i connotati classici di sforzo, fatica e monotonia, assumendo sempre più connotati di prestazione, qualità ed eccellenza. Anche se ancor oggi, limitatamente ad alcune attività ed alcuni ruoli, si riscontrano sintomi di disaffezione al lavoro derivanti da noia e monotonia, tali sintomi divengono sempre più marginali. Questo cambiamento ha modificato profondamente le forme di stress e di benessere e le loro interazioni.

Nelle economie sviluppate, in un mercato dove la quantità del lavoro (economia ad alta intensità di lavoro) ha lasciato il posto alla qualità del lavoro (economia ad alta intensità di conoscenza), la capacità di risposta alle situazioni di stress diviene la pre-condizione indispensabile per l'efficienza ed il successo individuale ed organizzativo. In altri termini condizione di base per la sopravvivenza ed il successo dell'impresa.

Parallelamente un ruolo essenziale viene sempre più frequentemente svolto dalla sensazione di "benessere individuale" nel contesto lavorativo, oggi non più inteso come assenza di fatica od assenza di stress, ma come realizzazione di sé, come possibilità di esprimere, at-

traverso l'attività lavorativa, le proprie attitudini e potenzialità ed al contempo realizzare le proprie inclinazioni più profonde. Qualità delle relazioni, benessere lavorativo individuale e capacità di risposta adeguata alle situazioni di stress portano ad un ciclo virtuoso che conduce ad una forma generalizzata di "benessere organizzativo".

**Ma allora, è tutto così facile e scontato?**

È sufficiente un buon orientamento all'innovazione, accompagnato da competenza e sensibilità da parte degli imprenditori, così come buona volontà, impegno, flessibilità, disponibilità e senso di appartenenza da parte dei lavoratori?

Purtroppo non è così semplice: spesso la fonte di stress ("la domanda") non è modificabile. Le richieste dei clienti, i mutamenti del mercato e lo stesso senso diffuso di instabilità e di crisi sono, il più delle volte, al di fuori della nostra capacità di intervento o, quantomeno, gestibili solo in un arco temporale di medio termine e solo grazie a sforzi notevoli e collettivi.

In questi casi si può solo intervenire preventivamente potenziando la capacità di risposta individuale e collettiva, oppure modificando un eventuale sottovalutazione delle proprie capacità o la valutazione della reale modificabilità dell'ambiente esterno. Bisogna agire, in altre parole, per trasformare la percezione di impotente passività di fronte agli eventi in una sensazione di fiducia e consapevolezza della possibilità di gestione delle situazioni reali, mediante il potenziamento delle capacità di adattamento individuale e collettivo alle fonti di stress con una appropriata e corretta valutazione delle proprie capacità e della proprie potenzialità.

In questa prospettiva è facile comprendere come gli interventi di prevenzione dello stress non siano facilmente riconducibili all'accezione

# Più efficacia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

**A**d una prima sommaria lettura e nel confronto tra i due decreti legislativi (il "vecchio" 626/94 ed il nuovo 81/2008), l'articolo riguardante il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) parrebbe una semplice trasposizione di testo dal vecchio al nuovo decreto, con poche aggiunte.

Non è così! Per quanto effettivamente il "vecchio" articolo sia stato riproposto, e con pochissime modifiche della parte già esistente, la novità rilevante è dovuta proprio alle due aggiunte che ne ampliano in modo assolutamente chiaro il significato ed il ruolo.

I due nuovi commi, quello iniziale e quello finale, rilanciano infatti la funzione irrinunciabile della rappresentazione della sicurezza da parte dei lavoratori.

Mentre anche nel precedente articolato si sottolineava che *"In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza"*, la formulazione era però tale da far emergere - da parte del Legislatore - più la preoccupazione che in ogni luogo di lavoro fosse possibile eleggere o designare gli RLS (determinando una sorta di "non impedimento") che la previsione di una sorta di obbligatorietà vera e propria di tale figura. Nei successivi commi, infatti, non si disciplinava il caso della mancata designazione (od

elezione) salvo per le piccole realtà (sino a 15 dipendenti) nelle quali **poteva** essere individuato il Rappresentante per ambito territoriale o di comparto produttivo.

È con la formulazione attuale, invece, che il ruolo e la funzione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza diventa estremamente chiaro ed inequivocabile: il nuovo articolo, alla precedente affermazione, antepone che *"Il rappresentante dei lavoratori, per la sicurezza è **istituito** a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo [...]"* e si chiude con l'altrettanto chiara previsione che *"qualora non si proceda alle elezioni previste [...] le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **sono** esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49 (territoriale e di sito produttivo)"*.

L'aver previste, dunque, l'istituzione del RLS in tutte le aziende e l'estensione della funzione di Rappresentante dei lavoratori territoriale o di sito produttivo a tutte le aziende nelle quali non vi è il Rappresentante interno ne accentua l'importanza e, conseguentemente, la funzione nel sistema sicurezza.

Si può, dunque, affermare che - dal D. Lgv 81 in poi - lo slogan è: **nessun luogo di lavoro senza rappresentanza dei lavoratori** per quanto attiene al tema della sicurezza.

È questa una scelta ben precisa poiché pone il punto di vista dei lavoratori, attraverso i loro rappresentanti (aziendali o territoriali che siano), su un livello di irrinunciabilità nel sistema sicurezza.

Accanto a coloro che hanno la responsabilità dell'impresa (datori di lavoro nella loro accezione più ampia) e delle relative scelte, ed a coloro che ne detengono le competenze (Responsabile del S.P.P.I.), il punto di vista dei lavoratori viene considerato assolutamente integrativo e complementare. Ci possono essere, anzi ci sono senz'altro, aspetti che "a tavolino" possono sfuggire anche all'analisi più attenta e puntigliosa e, da questo punto di vista, l'esperienza di chi quotidianamente opera concretamente con macchinari, con apparecchiature, con prodotti, con procedure diventa preziosa.

Tant'è che, tra le attribuzioni del RLS, vi sono alcune novità tra le quali quella che il Rappresentante dei lavoratori, dice il decreto, è consultato anche sulla designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e del Medico competente; due tra le scelte più importanti che il datore di lavoro è chiamato ad effettuare in ordine alla sicurezza.

Quali competenze deve avere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza? Il decreto non prevede delle competenze specifiche preesistenti. L'acquisizione di tali competenze è demandata alla formazione cui il RLS ha diritto (e di cui si parla in altra parte del presente notiziario).

Una competenza, però, secondo noi deve essere preesistente e sottostare alla funzione stessa, come a qualsiasi altro ruolo di rappresentanza: la competenza "relazionale" o capacità di relazione.

Il RLS, infatti, deve sapersi relazionare con i lavoratori, in primo luogo, affinando le proprie capacità di ascolto e di interpretazione dei loro bisogni, di quanto gli stessi lavoratori - prima ancora che gli RLS stessi - avvertono possa succedere e del perché può succedere.

Ma anche con le altre figure della prevenzione il RLS deve sapersi relazionare: dal datore di lavoro al Responsabile del Servizio di Prevenzione, dal Medico competente agli addetti al servizio di prevenzione; ciò proprio per poter esercitare fino in fondo la propria funzione che è quella di saper costruire momenti, luoghi e persone cui portare il proprio insostituibile contributo.

Senza questa capacità di relazione, che la formazione dovrà ulteriormente sviluppare, diventa molto difficile assolvere in modo adeguato a questa funzione: il passo da Rappresentante per la Sicurezza a "delegato alla sicurezza" è, ahinoi, molto breve; e la sicurezza - se di sistema sicurezza si vuol continuare a parlare - non ammette alcuna delega.

che comunemente si attribuisce in azienda alla nozione igienistica/medica di valutazione del rischio e di prevenzione quanto piuttosto alla nozione psicologica di "empowerment", "sentire di essere in grado di fare". In altri termini, consapevolezza del proprio potere senza fughe in sensi di impotenza ed abbandono o, al contrario, in rigide ricerche di un'onnipotenza costruita con barricate e recinti di protezione di sé, del proprio ruolo e della propria attività.

Appare ovvio a questo punto il collegamento con quanto evidenziato in merito al tema del "benessere individuale ed organizzativo".

La percezione di autoefficacia nella soluzione dei problemi, così come la possibilità di esprimere attivamente le proprie abilità migliorano notevolmente la qualità della risposta allo stress e favoriscono il benessere individuale. Al tempo stesso il benessere personale raggiunto attraverso il lavoro agisce come fattore di potenziamento (empowerment) delle proprie capacità e quindi delle prestazioni individuali ed organizzative di risposta alle situazioni di stress.

Su questa traccia, recentemente, si sono orientati sia le attività di ricerca, sia gli interventi concreti nel settore, con il contributo delle discipline psicologiche e sociali ed ancor più della "Psicologia dell'organizzazione". La nozione tradizionale di "diagnosi" lascia spazio all'"autodiagnosi". La capacità di rispondere a domande esterne sempre più pressanti non deve dipendere tanto dalla capacità dell'esperto di diagnosticare, bensì dalla capacità della persona di conoscere le proprie potenzialità e le proprie risorse nelle situazioni di stress ed ancor più nella capacità dei gruppi e delle organizzazioni di far ciò.

Sulla base dei più recenti studi sul tema, come pure delle migliori prassi aziendali, si può quindi evidenziare come, il più delle volte, esistano già le risorse per un'adeguata risposta alle situazioni di stress. Risiedono nelle nostre scelte, nel nostro buon senso, nella capacità di raffrontarsi con consapevolezza, magari con un minimo di supporto ed il più possibile insieme ad altri, alle sfide del mondo reale.

**Matteo Togni**

Professore di Psicologia dell'organizzazione  
Università degli Studi di Bergamo

# Fondimpresa in prima fila per la sicurezza

Il fondo paritetico interprofessionale Fondimpresa, costituito da Confindustria e Cgil, Cil e Uil, ha finanziato, con l'avviso n.1 del 2008, la realizzazione di piani formativi condivisi tra le parti sociali rivolti alla formazione per l'innalzamento dei livelli di sicurezza sul lavoro e di salute delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende aderenti a Fondimpresa.

Bergamo partecipa con Isfor di Brescia come capofila. I destinatari dei piani formativi sono esclusivamente le lavoratrici e i lavoratori occupati in imprese che hanno aderito a Fondimpresa. Per farlo le aziende devono compilare il mod. DM10/2 inserendo il codice e il numero dei dipendenti (solo quadri, impiegati ed operai) interessati all'obbligo contributivo e scegliere così di affidare a Fondimpresa il proprio contributo Inps dello 0,3% senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda. L'adesione è unica e non va rinnovata ogni anno.

Come O.P.P. abbiamo coinvolto subito il comitato di pilotaggio territoriale di Fondimpresa

per non perdere l'opportunità formativa di utilizzare i fondi interprofessionali destinati alla formazione sulla sicurezza.

Partendo da esperienze che si fanno a Bergamo, siamo d'accordo che si utilizzino anche le risorse per la formazione continua nelle aziende. Pertanto la scelta di finanziare corsi sulla sicurezza da parte del consiglio di amministrazione di Fondimpresa, insieme ai vari comitati di pilotaggio ci trova concordi: è utile e positiva visto che la formazione è la base per evitare che il fenomeno degli infortuni sul lavoro e le morti bianche rimangano un problema quotidiano di prima pagina sui nostri giornali.

La sensibilità sul tema della sicurezza sta migliorando: c'è più attenzione da parte di tutti nel sindacato, tra i lavoratori, nelle aziende, nell'opinione pubblica, nelle istituzioni e negli enti di sorveglianza. Tutto ciò si è realizzato concertando le varie posizioni e le proposte e facendo azioni condivise per migliorare ed innalzare il livello di approccio ad

una cultura della sicurezza che si basi su un obiettivo comune: "infortuni zero".

È quindi questa, senza dubbio, un'occasione da non perdere. Dobbiamo constatare che, in questo momento, il nostro Paese attraverso una fase di crisi, destinata a protrarsi nel tempo. Il 2009 sarà un anno di difficoltà anche dal punto di vista occupazionale. Noi però pensiamo che non bisogna arrendersi e che, soprattutto, si debba ad ogni costo evitare il rischio che, nelle aziende, le attuali difficoltà abbiano ripercussioni sugli investimenti per la sicurezza. Dobbiamo continuare ad investire nella prevenzione: la formazione, unitamente ai controlli, continua ad essere la misura in grado di produrre risultati positivi. Formazione, infatti, significa sapere, il sapere ci aiuta ad affrontare e superare i rischi sul lavoro per evitare di mettere in serio pericolo la nostra incolumità e quella dei nostri colleghi che spesso, come purtroppo avvenuto anche recentemente, hanno pagato con la propria vita.

## Fondimpresa - Corsi sulla sicurezza

data di avvio	Area	TITOLO	Durata in ore	ente	data di avvio	data di chiusura
08/01/2008	Sicurezza	RLS di 2° Livello e RSPP sulla Movimentazione manuale carichi	16	SFA	08/01/2008	15/01/2008
20/01/2008	Sicurezza	RLS di 2° Livello e RSPP sulla Movimentazione manuale carichi	16	SFA	20/01/2008	29/01/2008
10/11/2008	Sicurezza	Corso per RLS di 2° Livello (settore Metalmeccanico)	24	SFA	10/11/2008	21/11/2008
17/11/2008	Gestione ambientale e sicurezza	La gestione della sicurezza di macchine e impianti 1 ed	24	SFA	17/11/2008	05/12/2008
26/11/2008	Sicurezza	Formazione alla sicurezza per i nuovi assunti 1 ed	8	SFA	26/11/2008	27/11/2008
01/12/2008	Sicurezza	Corso per preposti e Capi reparto e Capi squadra sulla gestione dei gruppi di lavoratori sulla sicurezza	16	SFA	01/12/2008	26/01/2009
03/12/2008	Sicurezza	Formazione alla sicurezza per i nuovi assunti 2 ed	8	SFA	03/12/2008	04/12/2008
03/12/2008	Sicurezza	Corso per Quadri, Preposti e RSPP sulla metodologia Behaviour Based Safety	80	SFA	03/12/2008	06/02/2009
09/12/2008	Gestione ambientale e sicurezza	La gestione della sicurezza di macchine e impianti 2 ed	24	SFA	09/12/2008	16/01/2009
10/12/2008	Sicurezza	Formazione alla sicurezza per i nuovi assunti 3 ed	8	SFA	10/12/2008	11/12/2008
11/12/2008	Sicurezza	RLS di 2° Livello e RSPP sulla Movimentazione manuale carichi	16	SFA	11/12/2008	22/12/2008
08/01/2009	Sistemi di gestione integrati	RSPP e RLS per la sicurezza in azienda	24	SFA	08/01/2009	20/01/2009
12/01/2009	Gestione ambientale e sicurezza	Audit Ambientale	24	SFA	12/01/2009	29/01/2009

## Nuovo logo per l'OPP

Con questo numero l'Organismo Paritetico Provinciale per la sicurezza sul lavoro presenta anche il nuovo logo, che ha l'obiettivo di rendere riconoscibile e meglio identificabile tutta la comunicazione. Invitiamo in particolare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed i Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione delle aziende industriali ad esprimere pareri, interpretazioni, commenti, richieste di chiarimenti per fare in modo che la rivista diventi sempre più uno strumento utile a chi opera per la sicurezza.

Ricordiamo i nostri indirizzi: pierangelo.mariani@cilsbergamo.it, amerigo.cortinovis@uilbergamo.it, martino.signori@bg.lomb.cgil.it, rossana\_pecchi@unindustria.bg.it. Lavoraresicuri viene inviato per posta direttamente nelle aziende. Chi è interessato può richiederlo a Confindustria Bergamo, oppure nelle sedi sindacali. È inoltre visibile sul sito Internet [www.unindustria.bg.it](http://www.unindustria.bg.it) (alla voce pubblicazioni).