

OPRA

ORGANISMO
PARITETICO REGIONALE
DELL'ARTIGIANATO

SALUTE
E SICUREZZA
NELLE IMPRESE
ARTIGIANE
E NELLE PMI:
COSA OCCORRE
SAPERE
E COSA
SI DEVE FARE





OPTA

ORGANISMO
PARITETICO TERRITORIALE
DELL'ARTIGIANATO

OPTA BERGAMO

Via S. Giorgio, 17/N
24122 Bergamo
tel. 035 19905870
fax 035 0770894
optabergamo@opra.lombardia.it
art37optabergamo@opra.lombardia.it

OPTA BRESCIA

Via Cacciamali 61/1
25125 Brescia
tel. 030 2009916
fax 030 2005598
optabrescia@opra.lombardia.it
art37optabrescia@opra.lombardia.it

OPTA COMO

Via Anzani, 52
22100 Como
tel. 031 241435
fax 031 264830
optacomo@opra.lombardia.it
art37optacomo@opra.lombardia.it

OPTA CREMONA

Via Lanaioli, 1
26100 Cremona
tel. 0372 20205
fax 0372 20205
optacremona@opra.lombardia.it
art37optacremona@opra.lombardia.it

OPTA LECCO

Via Galileo Galilei, 1
23900 Lecco
tel. 0341 495134
fax 0341 258319
optalecco@opra.lombardia.it
art37optalecco@opra.lombardia.it

OPTA LODI

Via della Marescalca, 6
26900 Lodi
tel. 0371 439197
fax 0371 431139
optalodi@opra.lombardia.it
art37optalodi@opra.lombardia.it

OPTA MANTOVA

Largo Pradelli, 1
46100 Mantova
tel. 0376 225670
fax 0376 379737
optamantova@opra.lombardia.it
art37optamantova@opra.lombardia.it

OPTA MILANO

Via P. Marocco, 11
20127 Milano
tel. 02 28510778
fax 02 26891469
optamilano@opra.lombardia.it
art37optamilano@opra.lombardia.it

OPTA MONZA E BRIANZA

Via P. Marocco, 11
20127 Milano
tel. 02 28510778
fax 02 26891469
optamonzaebrianza@opra.lombardia.it
art37optamonzaebrianza@opra.lombardia.it

OPTA PAVIA

Via Folla di Sotto, 20
27100 Pavia
tel. 0382 302349
fax 0382 308021
optapavia@opra.lombardia.it
art37optapavia@opra.lombardia.it






















OPTA VARESE

c/o Malpensa Fiere
Via XI Settembre - Ingresso A
21052 Busto Arsizio
tel. 0331 670462 fax 0331 324296
optavarese@opra.lombardia.it
art37optavarese@opra.lombardia.it

OPTA SONDRIO

Largo dell'Artigianato, 1
23100 Sondrio
tel. 0342 200126
fax 0342 514316
optasondrio@opra.lombardia.it
art37optasondrio@opra.lombardia.it

Salute e Sicurezza nelle imprese artigiane e nelle PMI: cosa occorre sapere e cosa si deve fare

INTRODUZIONE	I	
<i>L'Organismo Paritetico Territoriale Artigiano;</i>	II	
<i>Il Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza (RLS);</i>	III	
<i>La Valutazione dei Rischi;</i>	VI	
CAP. 01: Formazione, Informazione e addestramento dei Lavoratori e formazione dei dirigenti e dei Preposti.....	1	
CAP. 02: Lavoratori minorenni.....	19	
CAP. 03: Lavoratrici gestanti e puerpere	25	
CAP. 04: Alcol e tossicodipendenze.....	31	
CAP. 05: Caratteristiche luoghi di lavoro.....	35	
CAP. 06: Rischio elettrico.....	41	
CAP. 07: Rischio incendio.....	45	
CAP. 08: Attrezzature di lavoro	49	
CAP. 09: Rischio rumore.....	57	
CAP. 10: Esposizione a vibrazioni.....	65	
CAP. 11: Movimentazione manuale dei carichi	71	
CAP. 12: Movimenti ripetitivi.....	75	
CAP. 13: Microclima.....	79	
CAP. 14: Lavori in esterno	83	
CAP. 15: Rischio chimico	89	
CAP. 16: Esposizione ad agenti cancerogeni	95	
CAP. 17: Lavoro a videoterminale.....	101	
CAP. 18: Radiazioni ottiche artificiali.....	107	
CAP. 19: Stress.....	113	
CAP. 20: Piano Operativo Sicurezza (POS)	117	
CAP. 21: SGSL.....	125	

INTRODUZIONE

PERCHÉ QUESTO FASCICOLO

Negli ultimi anni si è finalmente posta attenzione al problema della sicurezza nei luoghi di lavoro. Un'attenzione crescente, sia perché il problema è oggettivamente serio, sia perché il legislatore ha posto sempre maggiore riguardo all'adozione di leggi significative in merito.

Il primo testo legislativo che ha portato imprenditori e opinione pubblica a occuparsi del problema della sicurezza nei luoghi di lavoro è stato il Decreto Legislativo 626 del 19 settembre 1994.

Lo stesso D.Lgs. 626/94 è stato ritenuto ormai obsoleto, ed è stato a tutti gli effetti cancellato e sostituito dal **Decreto Legislativo n. 81 del 09 aprile 2008** (successivamente integrato e corretto, in particolare dal **D.Lgs. 3 Agosto 2009, n. 106**).

In questo fascicolo desideriamo pertanto analizzare il Decreto 81/08 (detto anche **Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**) con tutte le sue conseguenze.

Ma da dove origina questa iniziativa?

Il D.Lgs. 626/94 ha posto le basi per la costituzione, a livello territoriale, di *“Organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori”*, assegnando ad essi il compito di *“rappresentare prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti”* (art. 20, D.Lgs. 626/94, ribadito dall'art. 51 del D.Lgs. 81/08). Inoltre *“gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, (...) 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 (...), della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività”*.

FINALITÀ DEL FASCICOLO

In ossequio ai compiti assegnatigli, ecco che l'Organismo Paritetico Territoriale Artigiano (di seguito OPTA) desidera creare con questa pubblicazione un mezzo informativo per una corretta applicazione delle disposizioni di legge, ad uso dei titolari e dei lavoratori delle imprese dell'Artigianato. L'obiettivo che ci si pone è quello di fornire uno strumento di consultazione

che consenta al lettore di trovare le informazioni basilari necessarie a migliorare i comportamenti sul luogo di lavoro e a conoscere gli obblighi di legge, con la speranza di fornire un piccolo ma utile contributo affinché si realizzi una concreta prevenzione di infortuni e malattie professionali.

FINALITÀ DELL'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE (OPTA)

L'OPTA ha tra i suoi compiti principali quello di sensibilizzare, **informare e supportare gli imprenditori e i lavoratori sulle tematiche della sicurezza**;

L'OPTA **non è sostitutivo del ruolo di controllo degli enti pubblici preposti**, ma ha l'obiettivo di attivare rapporti di collaborazione e scambio di informazioni per costruire una cultura adeguata della prevenzione e della sicurezza.

L'OPTA è **prima istanza di riferimento in merito a controversie** sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dagli accordi e dalle norme vigenti.

L'OPTA può supportare le imprese nell'**individuazione di soluzioni tecniche e organizzative** dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

L'OPTA **svolge o promuove attività di formazione**, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, su richiesta delle imprese **rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività** e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui **l'asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza**, di cui all'articolo 30 del decreto 81/08 e s.m., della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

L'OPTA trasmette al Comitato di cui all'articolo 7 del Decreto 81/08 e s.m., (Comitato regionale di coordinamento presso Assessorato Regionale Sanità) una relazione annuale sull'attività svolta.

L'OPTA comunica alle aziende i nominativi dei **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale**. Analoga comunicazione effettua nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

L'OPTA, per il tramite del OPRA, **comunica all'INAIL i nominativi** delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)

Una particolarità interessante dell'OPTA è quella di essere il tramite che consente alle aziende con meno di 15 dipendenti di nominare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) senza provvedere ad una nomina interna dello stesso.

Il RLS è una figura obbligatoria in qualunque azienda che abbia personale dipendente (art. 47, comma 2, D.Lgs. 81/08). Lo stesso art. 47 del D.Lgs. 81/08 consente, al comma 3, una diversa modalità di nomina per le aziende che hanno meno di 15 dipendenti; viene infatti prevista la possibilità di nominare il RLS non all'interno dell'azienda, ma all'interno dell'ambito territoriale. Per fare questo è necessaria l'adesione all'OPTA.

Il sistema di **rappresentanza territoriale** è, a parere delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali, il più adeguato alla realtà delle piccole imprese e in tal senso si sono impegnate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata.

In presenza dei rappresentanti territoriali, **gli adempimenti in capo ai datori di lavoro**, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante per la sicurezza, **vengono assolti nella sede dell'Organismo Paritetico Territoriale (OPTA)**, per il tramite della Associazione alla quale l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato.

N.B. L'Accordo Interconfederale del 28/06/2011 supera la differenza tra le imprese sopra i 15 e fino a 15 dipendenti: il Rappresentante Territoriale (RLST) costituisce un'opzione percorribile anche nell'impresa che occupano più di 15 dipendenti, qualora nelle stesse non sia stato già eletto un rappresentante aziendale (RLSA).

Inoltre conferma la possibilità per le Aziende non artigiane e che non applicano CCNL artigiani, ma aderenti ad una Associazione Artigiana firmataria dell'Accordo, di poter usufruire ed avvalersi del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza Artigiana (Bilateralità ELBA).

LE PREROGATIVE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)

Il RLST è a tutti gli effetti il Rappresentante dei Lavoratori. L'unica differenza è che non lavora in sede.

Pertanto egli accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e dei termini di preavviso individuati dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle Associazioni dei Datori di Lavoro e dei lavoratori. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

L'organismo paritetico ha il compito di comunicare alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale. Non v'è dubbio che il RLST è tenuto al rispetto delle disposizioni in materia di privacy e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di Valutazione dei rischi.

RIASSUMENDO

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI DELLA SICUREZZA PUO' ESSERE INTERNO (RLSA) OD ESTERNO (RLST)

L'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Aziendale - R.L.S.A. dovrà avvenire tra i lavoratori dell'azienda.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Il verbale di elezione (allegato A) sarà consegnato, entro 6 giorni, al datore di lavoro che provvederà ad inviarne una copia insieme alla comunicazione effettuata tempestivamente all'O.P.T.A., attraverso l'allegato B

Possono essere eletti ed eleggere tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro. La durata dell'incarico è di tre anni.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Aziendale - R.L.S.A.- deve frequentare un **corso di formazione iniziale** a spese del Datore di Lavoro, in collaborazione con l'O.P.T.A., della durata di 32 ore (minimo) nel primo anno e di un aggiornamento per ogni anno successivo.

Scheda riepilogativa per aziende nella scelta tra il R.L.S.A. e R.L.S.T.

(D.Lgs.81/08 e Accordo interconfederale 28 Giugno 2011)

	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale R.L.S.T. “cd. esterno”	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Aziendale R.L.S.A. “cd. interno”
Elezione del Rappresentante	NO	SI necessariamente tale elezione dovrà essere svolta durante l'orario di lavoro
Permessi Retributivi	NO	SI 40 ore annue per adempiere ai suoi “compiti” compren- sivi anche di “attività fuori dall'azienda”
Formazione Specifica	SI Corsi di formazione organizzati dal OPRA	SI corso di formazione a spese del Datore di Lavoro, in colla- borazione con l'OPTA, dalla durata di 32 ore (minimo) nel primo anno e di un aggiorna- mento di 4 ore (minino) per ogni anno successivo
Aggiornamento annuale	SI Corsi di formazione organizzati dal OPRA	SI corso di aggiornamento di 4 ore (minimo) a spese del Datore di Lavoro
Informazioni Lavoratori	SI	SI
Contributi al OPTA	SI compresa nella quota mensile versata ad ELBA tramite F24 pari a € 10,42 per dipenden- te (riproporzionato a € 5,21 per i part-time fino a 20 ore settimanali)	NO

Ricordiamo che tutto quanto indicato non si applica alle imprese edili (in quanto materia disciplinata contrattualmente).

COSA CHIEDE IL D.LGS. 81/08?

Andiamo ora a vedere quali sono gli adempimenti normativi richiesti dal D.Lgs. 81/08.

Innanzitutto identifichiamo lo spirito della legge. Appare evidente da una lettura completa del testo che l'obiettivo che ci si pone è quello di riuscire a creare una **“cultura della sicurezza”**, diffusa in ogni azienda e ad ogni livello, in modo da svolgere una reale attività di **“prevenzione”** attraverso un **“coinvolgimento attivo”** di ogni persona operante.

Quanto esposto si evince dai due adempimenti fondamentali richiesti dalla norma, riassumibili in due espressioni: **“valutazione dei rischi”** e **“formazione”**.

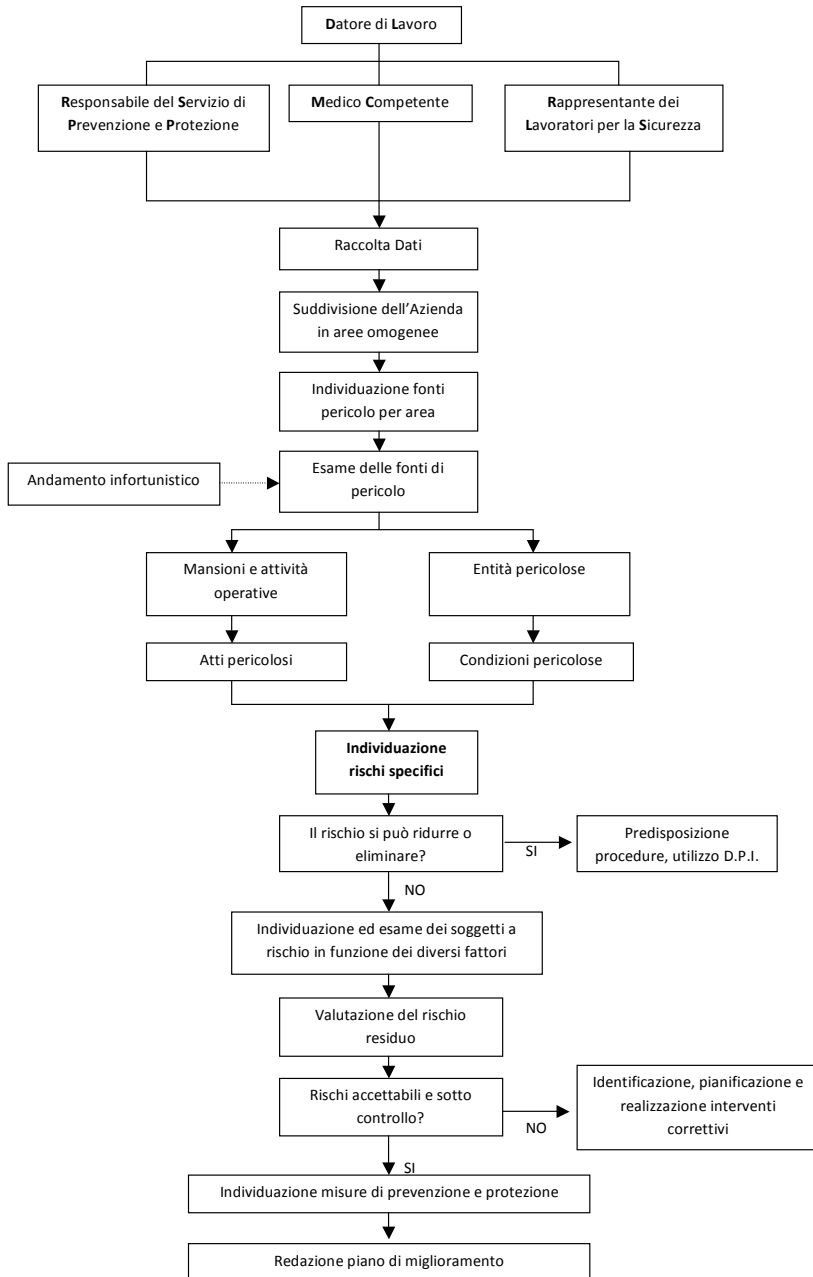
Spieghiamoci meglio.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il D.Lgs. 81/08 chiede ad ogni azienda, con unica esclusione delle ditte individuali senza dipendenti, di analizzare i rischi presenti e di predisporre un piano di interventi, contenente le misure da adottare per migliorare gli standard di sicurezza. Detta analisi dei rischi si concretizza con la predisposizione del Documento di valutazione dei rischi.

Risulta evidente come questo adempimento abbia notevole significato in un'ottica di prevenzione: analizzare i rischi, valutarne la probabilità di accadimento e il danno eventualmente cagionato e stabilire come intervenire costituiscono infatti un importante strumento di conoscenza delle normative vigenti, degli obblighi di legge, della realtà aziendale e degli strumenti di intervento disponibili. In altre parole, finalmente **non occorrerà attendere l'infortunio per scoprire di avere contravvenuto qualche norma o di avere disatteso di emanare o fare rispettare procedure di lavoro o di sorveglianza**, a volte banali ma in grado di rendere effettivamente applicate le misure esistenti sulla carta.

DIAGRAMMA DI FLUSSO VALUTAZIONE DEL RISCHIO



LA FORMAZIONE

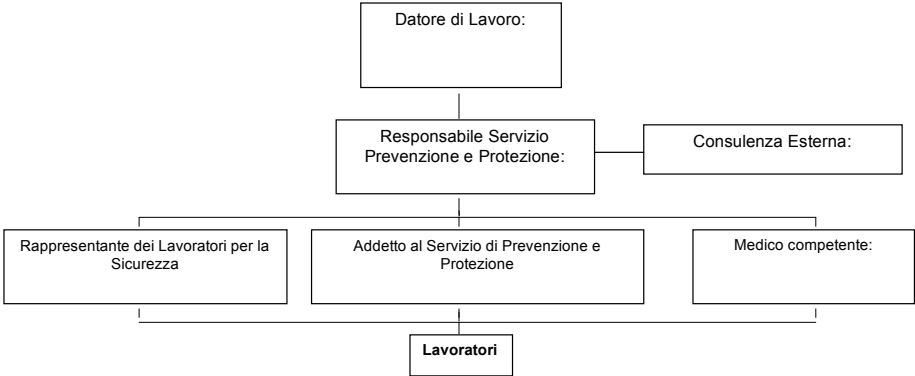
Il secondo obbligo fondamentale dettato dal D.Lgs. 81/08 è invece quello della formazione. Ad ogni azienda è chiesto di organizzare la sicurezza, incaricando una o più persone di ricoprire ruoli di responsabilità. In azienda sono infatti presenti figure quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e gli addetti all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Ogni azienda si trova quindi a creare un **Organigramma della sicurezza**, la cui composizione dovrà essere resa nota a tutto il personale operante in azienda. Inoltre si chiede in maniera specifica (art. 36 e 37 del Decreto) di provvedere alla **formazione e all'informazione di ciascun lavoratore**. Entreremo nel dettaglio degli aspetti di formazione e informazione nel capitolo 1 del presente fascicolo.

Quanto esposto in queste righe evidenzia comunque il secondo aspetto sopra citato; ossia che è presente nel legislatore una chiara volontà di **far nascere e sviluppare una cultura della sicurezza in ogni persona presente in azienda**.

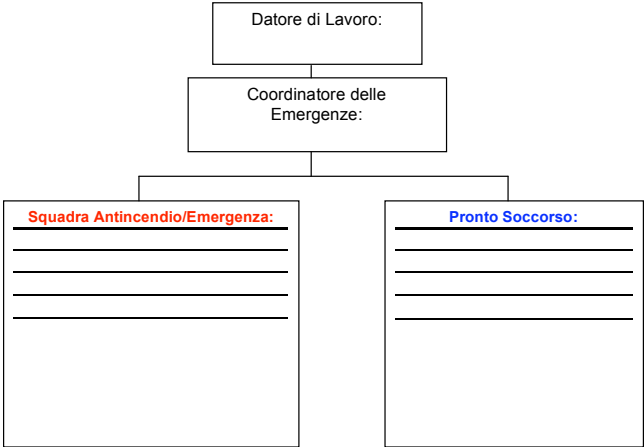


L'organigramma della sicurezza.

Organizzazione della sicurezza in condizioni di normale attività:



Organizzazione della sicurezza in condizioni di emergenza:



Affinché si possa raggiungere l'obiettivo di diffondere questa cultura, ma soprattutto per arrivare a concrete attività di prevenzione, il D.Lgs. 81/08 chiede che almeno una volta all'anno venga convocata una **Riunione di prevenzione e protezione dai rischi** (art. 35). Ad essa devono partecipare almeno:

- a) il Datore di Lavoro o un suo rappresentante;
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) il medico competente, ove nominato;
- d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In occasione della riunione il Datore di Lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Chiaramente la riunione è l'occasione per evidenziare carenze, porre attenzione ad aspetti trascurati, suggerire interventi migliorativi o nuove tematiche emerse o emergenti.



Nelle aziende con più di 15 dipendenti, essa dovrà tenersi almeno una volta all'anno. Nelle aziende con numero di dipendenti inferiore o pari a 15, essa potrà essere comunque indetta dal Datore di Lavoro o richiesta dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ma non sussiste una periodicità temporale minima obbligatoria.

Dalla votazione sarà redatto verbale di elezione

Allegato A

**Verbale dell'elezione
del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale**

Unità produttiva di.....

Azienda di appartenenza.....

Via.....Comune.....Prov.....

Regione.....Tel.....
Fax.....

Settore merceologico.....

C.C.N.L.
applicato.....

Data delle elezioni Azienda associata a.....

Votazione

Aventi diritto

Votanti

Voti ottenuti

Candidati: 1.

2.

3.

4.

Schede bianche Schede nulle

Eletto Firma lavoratori

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Allegato B

Ditta.....

Via.....n.

C.A.P.....Comune..... (Prov.)

P.IVA.....

Spett.le
O.P.T.A.

Via

.....

.....

**Oggetto: Comunicazione del nominativo del rappresentante
dei lavoratori per la sicurezza aziendale eletto**

Con la presente siamo a comunicarVi, ai sensi degli Accordi Interconfederali nazionali, regionali e provinciali e sulla scorta del verbale che si allega, che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale, eletto nella nostra impresa /unità produttiva è il Sig.

.....

..... (nome e cognome).

..... (indirizzo)

..... (numero telefono)

..... mail)

Distinti saluti.

Luogo, data

.....

(Timbro e firma)

01. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI E FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI PREPOSTI

PREMESSA

Come mai dedicare un intero capitolo al tema della formazione e dell'informazione dei lavoratori e della formazione dei dirigenti e dei preposti?

In fondo sono aspetti abbastanza ovvi, in quanto non è immaginabile che il lavoratore venga adibito ad una specifica mansione senza che la sappia svolgere e il dirigente e il preposto venga incaricato a svolgere tale ruolo senza conoscere quali sono i precisi obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza dei propri subordinati. Ogni imprenditore seleziona il personale in base alle necessità aziendali, alle competenze, alla preparazione specifica, alle esperienze lavorative svolte in passato. In altre parole, ogni imprenditore si preoccupa che il proprio personale posseda un certo tipo di formazione. Eppure, ci troviamo di fronte a un intero capitolo dedicato al tema della formazione e dell'informazione.

Questi temi sono in effetti diventati particolarmente importanti in ogni dispositivo di legge emanato negli ultimi anni. Tanti imprenditori che svolgono compiti di prevenzione e protezione dai rischi, dirigenti, preposti e lavoratori si sono ritrovati a frequentare corsi di formazione, in alcuni casi molto specifici, in altri abbastanza generici. Perché?

La risposta è abbastanza semplice. La scelta del legislatore negli ultimi anni è stata dettata da una consapevolezza, riassumibile in questi enunciati:

***se conosco la legge mi è più facile rispettarla
se conosco ciò che utilizzo, lo utilizzo correttamente
se sono consapevole dei rischi che affronto, mi è più facile evitarli***



La formazione e l'informazione degli imprenditori, dei lavoratori, delle aziende che operano in appalto sono, oltreché auspicabili, obbligatorie.

CHE DIFFERENZA C'È TRA FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO?

Il D.Lgs. 81/08 non solo affronta il tema della formazione dell'informazione e dell'addestramento dei lavoratori dedicando ad esso gli articoli 36 e 37 e –badate bene il risalto- **uno specifico articolo in ogni Titolo della legge** (ad indicare i contenuti minimi della formazione e informazione da fornire ai lavoratori in merito a ciascun aspetto di rischio), ma pone anche attenzione alla differenza lessicale tra termini.

In cosa consiste questa (almeno apparentemente) sottile differenza lessicale? Ci può aiutare a coglierla la lettura di un dizionario della lingua italiana:

INFORMAZIONE	FORMAZIONE	ADDESTRAMENTO
ELEMENTO O DATO CHE PERMETTE DI VENIRE A CONOSCENZA DI QUALCOSA; NOTIZIA	PROCESSO EVOLUTIVO A LIVELLO PSICOFISICO, MORALE, INTELLETTUALE DOVUTO ALL'EDUCAZIONE, ALL'ESPERIENZA, ALL'AMBIENTE	EFFETTUARE ATTIVITÀ VOLTA A RENDERE ABILE UNA PERSONA, OSSIA A RENDERLA IN GRADO DI ESERCITARE BENE UN'ARTE, UN MESTIERE

Si coglie subito che con il termine **formazione** si intende qualcosa di più approfondito, più specifico, più penetrante di quello che si intende con il termine informazione. Si intende qualcosa che porta al risultato di modificare dei comportamenti.

Con il termine **informazione** ci si riferisce al ricevere una notizia, un dato, che in seguito sarò in grado di usare, se sarà necessario o se lo riterrò opportuno.

Con il termine **addestramento**, infine, si indica l'acquisizione di una abilità. E come si acquista una qualunque abilità? Praticando, lavorando, esercitandosi; l'articolo 37 del D.Lgs. 81/08 recita che *l'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.*

In altre parole, mentre i momenti di formazione e informazione potrebbero avvenire anche esclusivamente in aula, l'addestramento è l'attività "sul campo", svolta con le indicazioni e la supervisione di una persona esperta.

L'INFORMAZIONE

Nell'art. 36 del D.Lgs. 81/08 si dice che *“Il Datore di Lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:*

- *sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;*
- *sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;*
- *sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di emergenza e sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;*
- *sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;*
- *sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;*
- *sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.”*

Infine si vuole garantire che le informazioni vengano comprese:

*“Il contenuto della informazione deve essere **facilmente comprensibile** per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.”*

Alla luce di quanto detto nel paragrafo precedente, si coglie che la volontà del legislatore è quella di far sì che i lavoratori conoscano i nominativi dei Responsabili della sicurezza (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti alle misure di primo intervento in situazioni di emergenza sanitaria o di emergenza antincendio, Medico competente - si veda oltre in questo capitolo), nonché le procedure di lavoro (che devono includere eventuali obblighi in materia di utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale, cautele nell'utilizzo di prodotti o sostanze pericolose), gli specifici pericoli legati allo svolgimento della mansione e le procedure da attuare in caso di pericolo grave e immediato o in situazioni di emergenza.

Si tratta di dati che il lavoratore sarà in grado di usare, se sarà necessario o se lo riterrà opportuno.

LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO

Nell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 si aggiunge che *“il Datore di Lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare*

riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda;
- rischi specifici (relativi alla mansione effettivamente svolta).

Si sottolinea che "la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico" devono avvenire in occasione:

- a) **della costituzione del rapporto di lavoro** o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) **del trasferimento o cambiamento di mansioni**;
- c) **della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.**

Infine, ma non certo per importanza (se ne parlerà in questo stesso capitolo), si stabilisce l'obbligo di una specifica formazione per i **Dirigenti** e i **Preposti**. Questa volta appare evidente la volontà del legislatore di far sì che ogni lavoratore, dirigente o preposto sia adeguatamente preparato a svolgere la propria mansione e i propri compiti; il primo conoscere le specificità, le particolarità nell'utilizzo delle attrezzature, le fonti di rischio più nascoste e i secondi, i propri obblighi in materia di salute e sicurezza rispetto al ruolo loro affidato.

In questo caso le informazioni e la formazione ricevute tendono a fare sì che si ottenga il risultato di modificare i comportamenti da parte dei singoli soggetti, in direzione di una maggiore sicurezza e prevenzione.

Per raggiungere l'obiettivo, *la formazione dovrà essere chiara, comprensibile*

ed erogata secondo le modalità - durata, contenuti minimi - previsti dall'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (pubblicato in G.U. l'11 gennaio 2012).



LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Il Decreto legislativo 81/08 non si limita a dire che il Datore di Lavoro ha l'obbligo di informare i lavoratori e formarli secondo i contenuti dell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 come pure i dirigenti e i preposti (e che **gli stessi sono tenuti ad utilizzare le informazioni e la formazione ricevute**), ma dice anche in maniera esplicita che in ogni azienda devono essere creati appositi servizi e che i Responsabili degli stessi e gli addetti dovranno ricevere un'adeguata formazione.

Pertanto, ogni azienda è tenuta ad organizzare al proprio interno un sistema di prevenzione basato sulle seguenti figure e strutture:

- Il Servizio di Prevenzione e Protezione
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- La squadra di prevenzione incendi e lotta antincendio
- La squadra di pronto soccorso
- Il medico competente
- I preposti
- Eventualmente i Dirigenti

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Per servizio di prevenzione e protezione si intende l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

Quadro normativo

Il servizio di prevenzione e protezione è regolato dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, in particolare, dagli articoli seguenti:

- art. 17, con riferimento all'obbligo di designare il responsabile del "servizio";
- art. 31, con riferimento all'organizzazione del servizio stesso;
- art. 32, con riferimento alle capacità e ai requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni;
- art. 33, con riferimento ai compiti del "servizio";
- art. 34, (in combinato disposto con l'allegato II del D.Lgs. n. 81 del 2008) con riferimento ai casi in cui i compiti del "servizio" possono essere svolti direttamente dal Datore di Lavoro.

Il decreto ministeriale del 16 gennaio 1997 ha individuato i contenuti minimi della formazione dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Obbligo di organizzare il servizio di prevenzione e protezione

Il Datore di Lavoro è tenuto all'organizzazione del Servizio di prevenzione e protezione; tale servizio potrà essere interno o esterno.

Il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dovrà essere in possesso delle attitudini e capacità indicate all'art. 32.

Qualora il Datore di Lavoro ricorra a persone o servizi esterni egli non è per questo liberato dalla propria responsabilità in materia.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione devono essere in numero sufficiente e possedere le capacità adeguate allo svolgimento dei relativi compiti.

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

I compiti del servizio di prevenzione e protezione sono (art. 33, D.Lgs. n. 81/08):

- individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro
- elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure
- elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- proporre i programmi di informazione e formazione generale e specifica dei lavoratori
- partecipare alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi (e ad altre eventuali consultazioni)
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 del decreto legislativo n. 81 del 2008

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA **(artt. 47 - 50)**

In tutte le aziende deve venire eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Modalità di designazione

Aziende fino a 15 dipendenti:

è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno

Aziende con più di 15 dipendenti:

è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, oppure in mancanza di queste ultime è eletto dai lavoratori al loro interno.

Numero minimo di rappresentanti

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA - R.L.S.		
I principali compiti del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	ACCEDE	<ul style="list-style-type: none"> • ai luoghi di lavoro • al documento di valutazione • al registro infortuni
	E' CONSULTATO	<ul style="list-style-type: none"> • sulla valutazione dei rischi • sulla realizzazione dei programmi di prevenzione • sull'organizzazione della formazione • sulla designazione degli addetti al Servizio di Prevenzione
	RICEVE	<ul style="list-style-type: none"> • formazione adeguata • informazioni dal Servizio di Prevenzione
	PROMUOVE	l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione
	FORMULA	osservazioni in occasione di visite effettuate dalle Autorità competenti, ovvero fare ricorso alle Autorità qualora ritenga che le misure di prevenzione siano insufficienti
	PARTECIPA	alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione
AVVERTE	il responsabile dell'azienda dei rischi individuali	

GLI ADDETTI ALLE MISURE DI EMERGENZA

Il Datore di Lavoro deve provvedere alla designazione degli addetti all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza (art. 18, comma 1, lettera b).



ADDETTI ALLE MISURE DI PREVENZIONE INCENDI E LOTTA ANTINCENDIO

Obblighi del Datore di Lavoro

il Datore di Lavoro deve (art. 43 D.Lgs. 81/08):

-
- organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
-
- designare preventivamente i lavoratori incaricati di attuare le misure di emergenza;
-
- informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
-
- programmare gli interventi, prendere i provvedimenti e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
-
- prendere i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.
-

Obblighi dei lavoratori

Ai sensi dell'art. 43, comma 3, del D.Lgs. 81/08:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. |
| <ul style="list-style-type: none">• I lavoratori devono essere formati. |

I contenuti della formazione

Il D.M. 10 marzo 1998 indica i contenuti minimi della formazione per gli addetti aziendali all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e gestione dell'emergenza.



ADDETTI ALLE MISURE DI PRONTO SOCCORSO

Obblighi del Datore di Lavoro

il Datore di Lavoro deve:

-
- Il Datore di Lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sentito il medico competente ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati. (art. 45 D.Lgs. 81/08)
-
- Il Datore di Lavoro designa uno o più lavoratori incaricati dell'attuazione dei provvedimenti. (art. 43 D.Lgs. 81/08)
-
- Nelle aziende o unità produttive di **gruppo A e di gruppo B**, il Datore di Lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:
 - a) **cassetta di pronto soccorso**, tenuta presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata, contenente la dotazione minima indicata nell'allegato 1, che fa parte del presente decreto, da integrare sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e su indicazione del medico competente, ove previsto, e del sistema di emergenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale, e della quale sia costantemente assicurata, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;
 - b) un **mezzo di comunicazione** idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale. (art. 2 D.M. 15 luglio 2003)
-
- Nelle aziende o unità produttive di **gruppo C**, il Datore di Lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:
 - a) **pacchetto di medicazione**, tenuto presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodito e facilmente individuabile, contenente la dotazione minima indicata nell'allegato 2, che fa parte del presente decreto, da integrare sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro, della quale sia costantemente assicurata, in collaborazione con il medico competente, ove previsto, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;
 - b) un **mezzo di comunicazione** idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio sanitario nazionale (art. 2 D.M. 15 luglio 2003).
-

Tra gli obblighi in capo al Datore di Lavoro, va segnalato quello riguardante le attività aventi lavoratori che prestano la propria attività in luoghi isolati, diversi dalla sede aziendale o unità produttiva; in questi casi il Datore di Lavoro e' tenuto a fornire loro il pacchetto di medicazione ed un mezzo di comunicazione idoneo per raccordarsi con l'azienda al fine di attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Ai sensi dell'art. 43, comma 3, del D.Lgs. 81/08:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. |
| <ul style="list-style-type: none">• I lavoratori devono essere formati. |

I contenuti della formazione

Il D.M. 15 luglio 2003 indica i contenuti minimi della formazione per gli addetti aziendali all'attuazione delle misure di pronto soccorso.

La formazione deve contenere sia aspetti teorici che pratici. La parte attinente le capacità di intervento pratico dovrà essere ripetuta con cadenza almeno triennale.



IL MEDICO COMPETENTE

Il quadro normativo

L'obbligo di nominare il medico competente, i requisiti ed i compiti di quest'ultimo, sono disciplinati nel Titolo I, Sezione V - sorveglianza sanitaria - (artt. 38 – 42 D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008).

Obblighi del Datore di Lavoro

Il Datore di Lavoro - se svolge attività per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria - ha l'obbligo di nominare il medico competente (art. 18 del D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008).

Quando serve il Medico Competente?

Per poter comprendere la figura del Medico Competente, occorre innanzi tutto avere chiara la distinzione tra MALATTIA PROFESSIONALE e INFORTUNIO.

Si tratta in entrambi i casi di *“eventi dannosi per la salute del lavoratore”*, ma distinguibili da un fattore: il FATTORE TEMPO.

Si definisce infatti **Infortunio sul lavoro** l'evento dannoso (per causa violenta) per la salute del lavoratore che si manifesta in un lasso di tempo molto breve, istantaneo; ad esempio la lesione che si verifica a causa del contatto con una lama, dell'inciampo su un gradino, della caduta di un carico su un piede, di un incidente d'auto, ecc.

Ovviamente l'evento deve avvenire in occasione di lavoro.

E' invece **Malattia professionale** l'evento dannoso per la salute del lavoratore che si manifesta in un lasso di tempo lungo, a causa della ripetitività dell'esposizione ad un agente (chimico, fisico o biologico) o ad una postura, ad uno sforzo, ad un movimento.

Nota: Le malattie professionali sono elencate in apposita lista definita *“Tabella Inail delle malattie professionali”*. Ogni forma morbosa che possa ritenersi conseguenza di attività lavorativa deve essere denunciata all'INAIL anche se non è compresa fra le malattie *“tabellate”*; in questo caso il lavoratore avrà l'onere di dimostrare, attraverso documentazione, il nesso causale tra l'attività lavorativa e la malattia.

Fatta questa distinzione, possiamo cercare di fornire una regola generale per stabilire quando è necessario ricorrere alla figura del medico competente: il D.Lgs. 81/08 individua i casi in cui il Datore di Lavoro, effettuata la valutazione dei rischi, nomina il medico competente che attuerà un'adeguata sorveglianza sanitaria rispetto all'attività svolta dall'azienda.

Il medico competente è figura necessaria in quelle aziende nelle quali si svolgono mansioni che espongono ad un rischio di malattia professionale (ad esempio rischio di ipoacusie per lavoratori esposti al rumore, rischio di ernia discale lombare per i lavoratori addetti a movimentazione manuale dei carichi eseguita con continuità durante il turno lavorativo, il rischio di bronchiti croniche per i lavoratori esposti a fumi e gas di saldatura, il rischio di asma bronchiale per lavoratori esposti all'inalazione di polveri di legno, ecc.).

Il ricorso alla figura del Medico Competente passerà dunque **NECESSARIAMENTE** attraverso il processo di VALUTAZIONE DEI RISCHI!



Requisiti professionali del medico competente

La figura del "medico competente" era già prevista dal D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277.

Il Medico Competente deve essere in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- a) *specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;*
- b) *docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;*
- c) *autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;*
- d) *specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.*

Obblighi del medico competente

Riassumendo in maniera il più possibile sintetica quanto indicato all'art. 25, il medico competente:

- collabora con il Datore di Lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi (...)
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria (...)
- istituisce, (...) aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale (...) presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- consegna al Datore di Lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, (...) con salvaguardia del segreto professionale;
- consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; (...)
- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. (...)
- informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, (...) i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi (...).

La sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente comprende:

- visita medica preventiva;
- visita medica periodica (periodicità in linea di principio annuale);
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute;
- visita medica in occasione del cambio della mansione;
- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro (in alcuni casi previsti in maniera specifica);
- visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi.

Il medico competente svolge la propria opera o in qualità di dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore, o quale libero professionista o come dipendente del Datore di Lavoro (art. 39).

Egli può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal Datore di Lavoro che, in questo caso, ne sopporta gli oneri.



Il medico competente esprime i giudizi di idoneità specifica alla mansione

detto giudizio potrà essere di

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

Inidoneità fisica del lavoratore allo svolgimento delle sue mansioni

Qualora il medico competente, a seguito degli accertamenti di cui sopra, esprima un giudizio di inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informa per iscritto il Datore di Lavoro e il lavoratore.

Avverso tale giudizio è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

IL PREPOSTO

Riferimento normativo

D.Lgs. 81/08, Art. 2, Comma 1, lett. e) – Definizione di Preposto

D.Lgs. 81/08, Art. 19 - Obblighi del Preposto

D.Lgs. 81/08, Art. 56 - Sanzioni per il Preposto

D.Lgs. 81/08, Art. 37, comma 7 – Formazione del Preposto

Chi è il Preposto?

E' colui che sovrintende a tutte le attività cui è addetto un gruppo di lavoratori:

Questi soggetti sono quindi responsabili, nell'ambito delle specifiche attribuzioni e competenze, anche in materia di attuazione delle misure di prevenzione e protezione; in particolar modo hanno il dovere di:

vigilanza oggettiva in merito all'attuazione degli adempimenti di sicurezza;

vigilanza soggettiva sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni previste.

Le responsabilità di queste figure naturalmente si ampliano in presenza di una eventuale *delega di funzioni* da parte del Datore di Lavoro.

Compiti del Preposto (in tema di salute e sicurezza)

- È responsabile dell'attuazione delle misure di sicurezza decise dal Datore di Lavoro e organizzate dai dirigenti
- informa i lavoratori sui rischi a cui sono esposti
- vigila sull'uso dei DPI
- deve dare attuazione al piano di manutenzione delle macchine e predisporre verifiche e controlli sulle stesse
- non è affidato al preposto il compito di adottare e organizzare le misure di prevenzione (salvo espresse DELEGHE)
- segnala ai superiori comportamenti scorretti o disfunzioni del sistema di prevenzione
- verifica se, nelle fasi di produzione, si presentino rischi imprevisti e adotta le opportune cautele

Sorveglianza e controllo

- Il **Preposto** rappresenta quindi "l'occhio" del Datore di Lavoro e del dirigente sul posto di lavoro
- Se tale attività non è svolta in modo adeguato è anch'esso responsabile per colpa in caso di infortunio e/o di insorgenza di malattia professionale

Formazione

I preposti (come pure i dirigenti) ricevono a cura del Datore di Lavoro un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro la cui durata, contenuti minimi, modalità – sono previsti dall'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (*pubblicato in G.U. l'11 gennaio 2012*).



ACCORDI STATO-REGIONI SUI CORSI DI FORMAZIONE DEI LAVORATORI, DIRIGENTI, PREPOSTI, DATORI DI LAVORO CHE SVOLGONO COMPITI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI

In data 21 dicembre 2011 in sede di Conferenza Stato - Regioni sono stati sanciti gli accordi (*pubblicati in G.U. l'11 gennaio 2012*) relativi alla formazione dei lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro che svolgono compiti di prevenzione e protezione dai rischi così come previsti dagli artt. 34, 37 del decreto legislativo 81/2008.

Nei suddetti accordi sono stati introdotti nuovi parametri per quanto attiene la durata dei corsi, i contenuti minimi, le modalità della formazione e di aggiornamento dei lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro che svolgono compiti di prevenzione e protezione dai rischi.

I corsi sono articolati nei loro contenuti secondo i livelli di rischio corrispondenti al settore Ateco di appartenenza dell'azienda.

Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione.

E' previsto, per tutti i soggetti, l'obbligo quinquennale di aggiornamento, fatto salvo quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. 81/08.

I corsi di formazione per i lavoratori vanno realizzati previa richiesta di collaborazione agli organismi paritetici (art. 28 D.Lgs. 81/08).

Nei riguardi dei dirigenti e dei preposti l'applicazione dei contenuti dell'accordo per quanto facoltativa, costituisce corretta applicazione dell'articolo 37, comma 7, del D.Lgs. n. 81/08. Nel caso venga posto in essere un percorso formativo di contenuto differente, il Datore di Lavoro dovrà dimostrare che tale percorso ha fornito a dirigenti e/o preposti una formazione "adeguata e specifica".

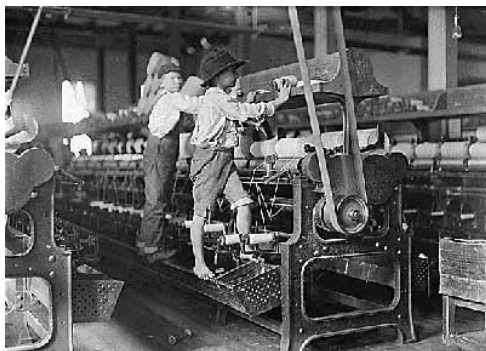
02. LAVORATORI DI MINORE ETÀ E APPRENDISTI

PREMESSA

Prima dell'entrata in vigore dei Decreti 626/94 e 81/08, pur mancando lo strumento della Valutazione dei rischi, era già presente una **significativa legislazione dedicata al problema della sicurezza** nei luoghi di lavoro.

In particolare, il legislatore già si era dimostrato attento alla tutela di categorie di lavoratori particolarmente a rischio, quali i lavoratori di minore età (sviluppo ancora incompleto), gli apprendisti (scarsa o nulla conoscenza dei processi e dell'ambiente di lavoro) e le lavoratrici madri (rischio per la loro salute e soprattutto per quella del feto).

Vediamo gli aspetti più importanti in merito



I LAVORATORI DI MINORE ETÀ E GLI APPRENDISTI

Definizione

Con la locuzione "lavoro minorile" s'intende indicare il lavoro dei bambini e degli adolescenti (persone che non hanno ancora compiuto i 18 anni di età). L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.

Ambito di applicazione

La specificità del lavoro di persone di minore età, è ravvisabile nella presenza di limiti alla capacità di lavoro in relazione sia all'età sia alle modalità di impiego.

L'obiettivo esplicito è quello di riuscire a garantire un livello più elevato di tutela della salute dei lavoratori minorenni.

Le disposizioni si applicano anche all'**apprendistato**, al lavoro a domicilio, rapporti a termine, ecc...

Non rientrano invece nell'ambito di applicazione della normativa in materia di lavoro minorile quei lavori occasionali o di breve durata svolti dagli adolescenti nei servizi domestici prestati in ambito familiare, nonché nelle imprese a conduzione familiare, sempreché tali prestazioni non si concretino in attività nocive e/o pregiudizievoli (art. 2 della legge n. 977/1967).

Ai sensi dell'art. 2, comma secondo e terzo, la normativa in materia di lavoro minorile non si applica:

- alle lavoratrici minori gestanti, puerpere o in allattamento nei confronti delle quali si applicano le disposizioni del D.Lgs. n. 645/1996 ove queste assicurino un trattamento più favorevole;
- agli adolescenti occupati a bordo delle navi per i quali sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative o regolamentari in materia di sorveglianza sanitaria, lavoro notturno e riposo settimanale in ragione di una riconosciuta peculiarità ed inderogabilità delle norme sul lavoro marittimo. L'interesse generale alla sicurezza della navigazione, infatti, è ritenuto prevalente rispetto alla tutela predisposta per il lavoro subordinato.

Valutazione dei rischi

L'art. 28 del D.Lgs. n. 81/08 stabilisce l'obbligo per il Datore di Lavoro di **valutare tutti i rischi** per la sicurezza e per la salute dei lavoratori in relazione alla natura dell'attività svolta, *ivi compresi **quelli connessi** alle differenze di genere, **all'età**, alla provenienza da altri Paesi.*

Già l'art. 7 della legge n. 977/1967 stabilisce che **il Datore di Lavoro, prima di adibire i minori al lavoro** e in occasione del verificarsi di qualsivoglia modifica rilevante delle condizioni di lavoro, **deve effettuare la suddetta valutazione dei rischi** avendo riguardo, in particolare:

- a) allo sviluppo non ancora completo, alla mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- b) alle attrezzature ed alla sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c) alla natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;
- d) alla movimentazione manuale dei carichi;
- e) alla sistemazione, alla scelta, alla utilizzazione ed alla manipolazione delle attrezzature di lavoro e, segnatamente degli agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- f) alla pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro

e della loro interazione sull'organizzazione generale;
g) alla situazione della formazione e dell'informazione dei minori.
Si evidenzia peraltro, nel caso in cui siano impiegati dei minori, l'obbligo per il Datore di Lavoro **di fornire le informazioni** di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 81/08 (si veda in particolare il capitolo 5) anche **ai genitori** (o ai titolari della potestà genitoriale) (art. 7, comma 2, legge n. 977/1967).

Lavorazioni vietate

Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 977/1967 è vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi ed ai lavori indicati nell'Allegato I della legge citata così come successivamente modificata.

Il suddetto allegato, in particolare, elenca tutte le lavorazioni, i processi ed i lavori distinguendo tra esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici.

Con riguardo ai singoli agenti il Ministero del lavoro ha precisato quanto segue:

a) Rumore

Il divieto di esposizione al rumore non opera automaticamente ma discende dalla valutazione dei rischi e scatta a partire da un livello di 80 dbA. La valutazione deve essere operata sulla base delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/08 (si veda il capitolo 15).

In caso di esposizione media giornaliera degli adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LEP-d il Datore di Lavoro - fermo restando l'obbligo di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali - deve fornire ai minori i mezzi individuali di protezione dell'udito ed una adeguata formazione all'uso degli stessi.

b) Agenti chimici

Fermo restando il divieto assoluto di esposizione agli agenti etichettati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi ed estremamente infiammabili, per gli agenti nocivi ed irritanti il divieto vige solo per quelli etichettati con le frasi di rischio riportate nell'Allegato 1. Ad esempio, tra gli agenti irritanti sono vietati solo quelli sensibilizzanti per inalazione o per contatto cutaneo. Per tutti gli agenti sopra considerati il divieto vige indipendentemente dalle quantità presenti nell'ambiente di lavoro.

Si ritiene, comunque, opportuno evidenziare che, laddove il divieto è riferito solo ad alcune fasi del processo produttivo, lo stesso si riferisce a tali specifiche fasi e non all'attività nel suo complesso. Ad esempio, il divieto di lavoro

nei magazzini frigoriferi riguarda solo l'accesso a tali luoghi e non l'attività nel suo complesso (supermarket, magazzini ortofrutticoli, ecc.).

Lo stesso art. 6, in ogni caso, prevede la possibilità di derogare al divieto di adibire ai lavori indicati nell'Allegato I, per scopi didattici e di formazione professionale.

Un'ultima considerazione, infine, circa l'inclusione dell'apprendistato tra i rapporti di lavoro con contenuti formativi di cui all'art. 6, comma secondo.

L'apprendista, infatti, è chiamato a svolgere - durante il periodo di tirocinio - oltre che un'attività lavorativa anche un'attività di formazione pratica continua, in affiancamento al Datore di Lavoro, oppure ai lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda.

Ne consegue che tale attività concretizza quella "formazione professionale" di cui alla deroga citata.

Sorveglianza sanitaria

Ai sensi dell'art. 8 della legge n. 977/1967 le persone di minore età possono essere ammesse al lavoro purché siano riconosciute idonei, a seguito di visita medica, all'attività lavorativa cui saranno adibiti.

Tale idoneità all'attività lavorativa deve essere periodicamente accertata con visite mediche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno a cura ed a spese del Datore di Lavoro.

Il giudizio sull'idoneità o sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro deve essere, altresì, comunicato per iscritto al Datore di Lavoro, al lavoratore ed ai titolari della potestà genitoriale. Questi ultimi, inoltre, hanno la facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria.

Lavoro notturno

Ai sensi dell'art. 15 della legge n. 977/1967 è vietato adibire i minori al lavoro notturno in ragione della sua particolare gravosità, specie nell'età giovanile. Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7 (art. 15, comma 2).

Tale divieto non opera in due ipotesi affermate espressamente:

- a) la prestazione lavorativa del minore impiegato nelle attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo può protrarsi non oltre le ore 24. In tal caso, peraltro, il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive;
- b) gli adolescenti che abbiano compiuto almeno 16 anni possono essere

adibiti al lavoro notturno - eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario - quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane.

Il Datore di Lavoro deve dare **immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.**

Spetta in tal caso al minore, un equivalente periodo di riposo compensativo che deve essere fruito entro tre settimane, oltre alle maggiorazioni retributive.



RIASSUMENDO...

IL DATORE DI LAVORO E IL LAVORO MINORILE

RIFERIMENTO NORMATIVO

La **Legge 977/67**, il **D.LGS. 345/99** e il **D.LGS 262/00** relativi alla protezione dei giovani sul lavoro (si applicano sempre in occasione di assunzione, anche a tempo determinato, di minori)

OBBLIGO

Il datore di lavoro, prima di assumere il minore, deve effettuare una specifica Valutazione del rischio legata alla mansione svolta dal minore, in funzione delle attitudini e dello sviluppo psico-fisico dello stesso. Inoltre deve verificare l'idoneità sanitaria alla mansione

COMUNICAZIONI

Il datore di lavoro deve comunicare ai genitori del minore (o a chi esercita le potestà genitoriali) e al minore stesso l'avvenuta valutazione dei rischi e gli esiti della stessa in rapporto alle mansioni che verranno svolte dal minore, nonché gli esiti delle visite di sorveglianza sanitaria

MANTENIMENTO

Le visite mediche atte a garantire la sorveglianza sanitaria dovranno essere svolte con la periodicità indicata dal medico Competente

03. LAVORATRICI GESTANTI E PUERPERE

PREMESSA

Proseguiamo l'analisi delle categorie particolari di lavoratori iniziata al capitolo precedente, esaminando le attenzioni che il legislatore chiede di porre in essere a tutela delle lavoratrici gestanti e delle lavoratrici neomamme e in periodo di allattamento, relativamente agli aspetti di sicurezza e salute.

LE LAVORATRICI GESTANTI E PUERPERE

Tutela delle lavoratrici madri in genere

Le condizioni di lavoro devono consentire alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

Nei periodi di gravidanza e puerperio la lavoratrice pertanto:

- è legittimata ad assentarsi dal lavoro, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo stabilito dalle leggi, dalla contrattazione collettiva, dagli usi o secondo equità;
- ha diritto ad un trattamento economico previdenziale a carico dell'INPS (generalmente anticipato dal Datore di Lavoro) ovvero, in mancanza o ad integrazione dello stesso, a trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva;
- ha diritto al computo del periodo di assenza per le cause anzidette nell'anzianità di servizio.

Campo di applicazione della tutela

Le norme legislative con le quali è stata disposta una particolare tutela delle lavoratrici madri si applicano a tutte le lavoratrici, comprese le apprendiste, che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro e dalle società cooperative anche se socie di queste ultime.

Tutto ciò salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti e ogni altra disposizione.

Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi o pregiudizievoli

Durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto, è vietato adibire le lavoratrici al trasporto, sia a braccia che a spalle, sia con carretti a ruote su strade o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa. E' inoltre vietato adibire le lavoratrici ai lavori pericolosi, faticosi o insalubri, intendendosi per tali quelli indicati nel D.Lgs. 262

del 18 agosto 2000 e, tra gli altri:

- lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché ad altre malattie professionali;
- lavori che comportano l'esposizione a radiazioni ionizzanti;
- lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali;
- lavori agricoli, che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame;
- lavori che comportano il rischio di esposizione al piombo ed ai suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possano essere assorbiti dall'organismo umano;
- lavori sotterranei di carattere minerario.

Per il solo periodo di gestazione il divieto si applica anche a (cfr. art. 3 e all. II al D.Lgs. n. 645 del 1996):

- lavori in atmosfera di sovrappressione elevata (ad es. in camere sotto pressione, immersione subacquea);
- lavori che espongono al toxoplasma o al virus della rosolia (a meno che sussista la prova che la gestante è protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione).

Il divieto si estende fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro per:

- i lavori su scale e impalcature mobili e fisse;
- i lavori di manovalanza pesante;
- i lavori che comportino una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obblighino ad una posizione particolarmente affaticante;
- i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente o esiga uno sforzo notevole;
- i lavori di monda e trapianto del riso;
- i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto.

Gli obblighi a carico del Datore di Lavoro derivanti dalle norme di tutela fisica diventano operativi solo dopo la presentazione del certificato medico di gravidanza.



Variazione di mansioni

Durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto le lavoratrici possono essere addette ad altre mansioni rispetto a quelle ordinariamente svolte. Lo spostamento ad altre mansioni può essere altresì disposto per quelle lavoratrici che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, prestano la loro opera in condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la loro salute. Tale spostamento può essere disposto dall'Ispettorato del lavoro sia di propria iniziativa che su istanza della lavoratrice, con provvedimento definitivo. Le lavoratrici adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte e la qualifica originale.

Nel caso in cui le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori hanno diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Divieto di lavoro notturno

Nelle aziende manifatturiere è vietato adibire le donne a lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Permessi per lavoratrici gestanti

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Valutazione dei rischi

Il Datore di Lavoro, nell'ambito e agli effetti della valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, e valuta in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di seguito esposte:

Agenti

1. Agenti fisici

Gli agenti fisici allorché vengano considerati agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;

- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale fisica e altri disagi fisici connessi all'attività.

2. Agenti biologici

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 (art. 268 e allegato XLVI del decreto legislativo 81/08), nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro.

3. Agenti chimici

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino nell'allegato II del D.Lgs. 151/2001:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 (vedi capitolo 14);
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n° 81;
- c) mercurio e suoi derivanti;
- d) medicamenti antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

Processi

Processi industriali che figurano nell'elenco di quelli che sono definiti "processi cancerogeni".

Condizioni di lavoro

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Tale elenco non è da considerarsi esauriente.



Misure di sicurezza

Obbligo di informazione

L'obbligo di informazione di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 81 del 2008 comprende quello di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza dei risultati della valutazione dei rischi che le riguardano e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione.

Misure di prevenzione

Qualora i risultati della valutazione dei rischi rivelino un rischio per la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento fino al settimo mese, il Datore di Lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.



RIASSUMENDO...

IL DATORE DI LAVORO E LE LAVORATRICI GESTANTI E PUERPERE

RIFERIMENTO NORMATIVO

IL D.LGS. 151/2001
IL D.LGS. 81/2008
IL DPR 230/95

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, e valuta in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro

DIVIETI

Il datore di lavoro non può adibire una lavoratrice – durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto - a una serie di incarichi indicati nei testi di legge

OBBLIGO DI INFORMAZIONE

Il datore di lavoro deve informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza dei risultati della valutazione dei rischi che le riguardano e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione

04. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI L'ALCOL E LE TOSSICODIPENDENZE

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

L'obbligo generale indelegabile del Datore di Lavoro di valutare tutti i rischi lavorativi di cui agli artt. 17 e 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico per la sicurezza) include anche le eventuali interazioni dei rischi presenti in ambiente di lavoro con quelli derivanti da errate abitudini personali dei lavoratori, come l'assunzione di alcol e sostanze stupefacenti. Gli effetti delle sostanze psicotrope (alcol - stupefacenti) amplificano infatti i rischi insiti nell'attività lavorativa.

L'articolo 5 (Disposizioni generali) della DIRETTIVA DEL CONSIGLIO (89/391/CEE) DEL 12 GIUGNO 1989 prevede che "il Datore di Lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro".

DIPENDENZA DA ALCOL

Il D.Lgs. 81/2008 prevede, all'art. 41 comma 4 che le visite preventive, periodiche ed in occasione del cambio mansione, siano "nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento ...altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza...".

All'interno dell'ALLEGATO I del Provvedimento 16 marzo 2006, sono indicate le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, tra cui:

- addetti alla guida di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali e' richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente;
- addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci (carrelli elevatori);
- lavoratori addetti ai comparti della edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza.

TOSSICODIPENDENZA

La Conferenza Unificata Stato-Regioni del 30 ottobre 2007 ha ratificato l'intesa allo scopo di prevedere controlli periodici, sull'eventuale uso di sostanze stupefacenti o psicotrope, a garanzia della salute e della sicurezza dei la-

voratori con mansioni che possono comportare rischi per sé o per i cittadini. L'intesa, di fatto, è l'attuazione alle previsioni previste in tal senso dall'articolo 125 del DPR n. 309/1990 "Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza".

L'intesa prevede l'effettuazione di test antidroga a garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori e dei cittadini utenti, esposti al rischio di incidenti gravi e mortali dovuti alla pericolosa condizione di alterazioni per assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope da parte degli stessi lavoratori. Tali controlli, i cui costi sono a carico del Datore di Lavoro, prevedono sia visite mediche che esami di laboratorio.

Il provvedimento si propone di:

- assicurare una efficace prevenzione degli infortuni e degli incidenti, mediante la sospensione temporanea del lavoratore risultato positivo agli accertamenti sanitari;
- favorire il recupero della tossicodipendenza del lavoratore attraverso idonei programmi di riabilitazione aventi l'obiettivo di reintegrare il lavoratore alle sue vecchie mansioni;
- evitare il passaggio da un uso saltuario di droghe ad uno stato di tossicodipendenza, prevedendo controlli specifici e periodici.

Non vi è nessun licenziamento per i lavoratori in difficoltà che accettino il percorso di riabilitazione. Infatti, in caso di positività degli accertamenti sanitari, l'accordo prevede che il Datore di Lavoro è tenuto a sospendere il lavoratore dall'espletamento delle mansioni, ma se lo stesso accetta di sottoporsi a percorsi di recupero, fornisce ampie garanzie della conservazione del posto di lavoro.



QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

L'assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope, anche abitudinaria o saltuaria, comporta alterazioni dell'equilibrio psicofisico nocive soprattutto per i lavoratori che svolgono le mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute proprie e di terzi.

E' stato dimostrato che l'interazione dell'alcol con alcune sostanze chimiche può alzare il rischio di malattie professionali. Ad esempio, il consumo di alcol associato all'esposizione a metalli, a pesticidi o a solventi può provocare danni al fegato e al sistema nervoso, mentre se associate alle basse temperature le bevande alcoliche possono provocare patologie da raffreddamento e se consumate nel corso di attività rumorose possono essere fonte di danni all'apparato uditivo.

L'assunzione di alcol porta ad una sottovalutazione del rischio.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

Il comma 4 dell'articolo 41 è chiarissimo nell'imporre la sorveglianza sanitaria anche in relazione ad alcol e stupefacenti:

La sorveglianza sanitaria e' effettuata dal medico competente, di norma con periodicità annuale. Qualora il medico competente ravvisi la necessità che un lavoratore sia sottoposto ad ulteriori accertamenti sanitari per verificare un'eventuale stato di tossicodipendenza, invia il lavoratore stesso al Servizio per le Tossicodipendenze della ASL competente per territorio.

E' importante evidenziare che nel caso in cui il lavoratore non si sottoponga all'accertamento, senza giustificato motivo, il Datore di Lavoro è tenuto a farlo cessare dall'espletamento delle mansioni per le quali l'accertamento è previsto, fino a che non venga accertata l'assenza di tossicodipendenza.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

E' opportuno apporre segnaletica di DIVIETO DI ASSUNZIONE E SOMMINISTRAZIONE DI ALCOL NEI LUOGHI DI LAVORO.



QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Non si rendono necessari particolari Dispositivi di Protezione Individuale

QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

La normativa vigente parte dal presupposto che *“i lavoratori devono essere formati, informati e addestrati”*.

Il Datore di Lavoro deve informare i lavoratori riguardo i contenuti e le modalità delle visite mediche a cui verranno sottoposti.

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

Il Datore di Lavoro può sensibilizzare e formare i lavoratori sui rischi legati all'uso di alcol e sostanze stupefacenti.

Alcol e tossicodipendenze

Check List

	Si	No
I lavoratori che svolgono attività indicate all'interno dell'ALLEGATO I del Provvedimento 16 marzo 2006, sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria per la tutela dall'abuso di alcol.		
I lavoratori che svolgono attività indicate all'interno dell'ALLEGATO I del Provvedimento 30 Ottobre 2007 in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.		
Il Datore di Lavoro informa i lavoratori riguardo i contenuti e le modalità delle visite mediche a cui verranno sottoposti.		
E' esposto all'interno dell'attività un cartello di divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche nei luoghi di lavoro.		



05. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI LE CARATTERISTICHE DEI LUOGHI DI LAVORO

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

Le fonti legislative sono costituite essenzialmente dal D.Lgs. 81/08 (Testo Unico per la sicurezza nei luoghi di lavoro, artt. 63 e seguenti e allegato IV) e, per il settore alimentare, dalle norme contenute nel cosiddetto “pacchetto igiene” (in particolare l’allegato II al Reg. CE 852/04).

In questa sede si cercherà di dare un breve sunto di quelli che sono i principali aspetti.



I REQUISITI MINIMI PER GLI AMBIENTI DI LAVORO

ALTEZZE

- Luoghi e aree di lavoro = non inferiore a m. **3**
Per i locali destinati o da destinarsi a uffici, indipendentemente dal tipo di azienda, e per quelli delle aziende commerciali, i limiti di altezza sono quelli individuati dalla normativa urbanistica vigente; in linea di massima, possiamo indicare:
- Luoghi e aree adibite esclusivamente ad uffici = non inferiore a m. **2,70**
- Depositi, magazzini e corridoi = non inferiore a m. **2,40**

PORTE / PORTONI

- Ambienti di lavoro frequentati da non più di 25 persone = 1 sola porta (per ogni singolo locale) di larghezza minima **80 cm**.
- Ambienti di lavoro frequentati da più di 25 persone e da meno di 50 = 1 sola porta (per ogni singolo locale) di larghezza minima **120 cm**.
- Ambienti di lavoro frequentati da più di 50 persone = 2 porte (per ogni singolo locale) di cui una di larghezza minima **80 cm**. ed una di larghezza minima di **120 cm**.
- Le porte ed i portoni che si aprono nei due sensi devono essere trasparenti ad altezza occhi.
- Sulle porte trasparenti deve essere applicato un segno indicativo di ingresso posto all'altezza degli occhi.

LOCALI SOTTERRANEI

- È vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei.
- In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, possono essere destinati al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei, quando ricorrano particolari esigenze tecniche. In tali casi il Datore di Lavoro provvede ad assicurare idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.

SCALE FISSE A GRADINI

- pedata e alzata devono essere dimensionate in modo regolare, e in particolare devono essere rispettate le seguenti indicazioni: alzata minima cm. 16, massima cm. 18; l'altezza massima della alzata è consentita solo per casi particolari e comunque solo per progetti di ristrutturazione; pedata di altezza tale che la somma di essa con due alzate non sia inferiore a cm. 63 (Regolamento locale di igiene tipo Regione Lombardia);
- Per il collegamento di più alloggi le scale devono essere interrotte almeno ogni 10 alzate con idonei pianerottoli (Regolamento locale di igiene tipo Regione Lombardia);
- la larghezza deve essere adeguata alle esigenze del transito, e comunque non inferiore a m. 1,20 riducibili a m. 1 per le costruzioni fino a due piani e/o ove vi sia servizio di ascensore (Regolamento locale di igiene tipo Regione Lombardia);
- la scala deve essere dotata di illuminazione e i gradini non devono essere scivolosi;
- se la scala ha un lato aperto, esso deve essere protetto con un parapetto; se non vi sono lati aperti ci deve essere almeno un corrimano.

PARAPETTI

E' richiesto un parapetto:

- in ogni piano rialzato o piattaforma, su tutti i lati aperti eccezion fatta – ovviamente – per il lato di accesso alla scala;
- su tutti i lati aperti di:
 - impalcature;
 - passerelle;
 - ripiani;
 - rampe di accesso;
 - balconi;
 - posti di lavoro sopraelevati.

Detto parapetto deve essere conforme alle seguenti regole:

- altezza pari ad almeno 1 m.;
- dotato di almeno due correnti, di cui quello più basso fissato a metà distanza fra quello superiore e il pavimento;
- costruito in materiale rigido e resistente.
- Può inoltre avere un arresto al piede costituito da una fascia continua alta almeno 15 cm.

ILLUMINAZIONE MINIMA

- DEPOSITI: **100 lux**
- LUOGHI DI PASSAGGIO: **100 lux**
- LAVORI GROSSOLANI: **200 lux**
- LAVORI DI MEDIA FINEZZA (illuminazione generalizzata): **200 lux**
- LAVORI DI MEDIA FINEZZA (illuminazione localizzata): **1000 lux**
- LAVORI FINI (illuminazione generalizzata): **400 lux**
- LAVORI FINI (illuminazione localizzata): **2000 lux**
- LAVORI FINISSIMI (illuminazione generalizzata): **800 lux**
- LAVORI FINISSIMI (illuminazione localizzata): **4000 lux**

AREAZIONE

- NATURALE: occorre garantire la presenza di finestratura apribile in funzione della superficie di lavoro. Per quanto possibile le finestre dovrebbero essere posizionate su due lati opposti dell'edificio.
Le finestre, i lucernari e i sistemi di areazione devono essere facilmente accessibili ai lavoratori per la loro apertura e/o regolamentazione e durante il loro funzionamento non devono costituire pericolo per i lavoratori.
- ARTIFICIALE: tutte le lavorazioni che possono provocare polveri, fumi o

vapori, devono essere provviste di aspirazioni forzate dotate di eventuale sistema di abbattimento.

PAVIMENTI

- I pavimenti dei locali devono essere privi di buche, sporgenze pericolose, cavità e piani inclinati pericolosi.
- Nei locali dove si versano sul pavimento sostanze degradabili o liquide, il pavimento deve avere una superficie unita e impermeabile con una pendenza tale da fare evacuare rapidamente i liquidi verso i punti di raccolta e scarico.
- Quando il pavimento dei posti di lavoro e di quelli di passaggio si mantiene bagnato, esso deve essere munito in permanenza di palchetti o di graticolato.

PARETI

- Le pareti traslucide ed in particolare le vetrate posizionate vicine ai posti di lavoro o alle vie di circolazione devono essere segnalate e costruite con materiale di sicurezza e non devono venire a contatto con i lavoratori nemmeno se si dovesse verificare la rottura con proiezione di schegge.
- Le pareti trasparenti, specialmente quelle completamente vetrate presenti nei luoghi di lavoro o comunque dove è possibile la presenza di un lavoratore, devono essere segnalate e costruite con materiale di sicurezza (fino all'altezza di 1 m dal pavimento o comunque segregate in modo da evitare contatti con le persone anche nel caso che le pareti stesse vadano in frantumi e possano ferire i lavoratori).

SERVIZI IGIENICI

- **GABINETTI:** debbono essere separati per sesso quando gli addetti sono globalmente superiori a **10**.
- **DOCCE:** sono previste per le sole lavorazioni che comportano il rischio di sporcarsi o di essere contaminati da sostanze pericolose e debbono essere almeno **1** ogni **10** addetti.
- **SPOGLIATOI:** soltanto per le attività che necessitano di un particolare abbigliamento che non può essere quello comunemente adottato dal lavoratore.



QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

I rischi sono quelli derivanti da carenze di igiene, da scarsa aerazione dei luoghi di lavoro, da possibilità di infortunio (inciampo, scivolamento, caduta, urti).

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

Non sono presenti motivi per cui sia ravvisabile sorveglianza sanitaria.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Non è necessaria particolare cartellonistica. In alcuni casi è però opportuno segnalare pavimenti scivolosi, gradini di alzata o pedata irregolari, rischi di caduta dall'alto.

QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

In linea di principio non si ravvisa una necessità di Dispositivi di Protezione Individuale. Il documento di Valutazione dei rischi può in alcuni casi identificare necessità di scarpe antiscivolo o altri dispositivi, in funzione delle singole realtà aziendali.



QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

Non è richiesta una formazione specifica dei lavoratori.

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

La valutazione dei rischi permette di identificare caso per caso gli interventi migliorativi attuabili.

In linea di principio, oltre a mantenere adeguate condizioni igieniche mediante sistematica pulizia degli ambienti e tenuta in efficienza degli impianti (aerazione, aspirazione, condizionamento, ecc.), occorre conformarsi a quanto detto nel primo paragrafo di questo capitolo.



06. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI: IL RISCHIO ELETTRICO

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE.

**Decreto Ministeriale
22 gennaio 2008, n. 37**

**La Dichiarazione di
conformità dell'impianto
alla regola dell'arte**

**Il progetto di
impianto elettrico**

Le norme per la sicurezza degli impianti elettrici vengono dettate fondamentalmente dal D.M. Sviluppo Economico 22 gennaio 2008, n. 37.

E' in queste norme che, tra le altre cose, viene richiesto il rilascio della "Dichiarazione di conformità dell'impianto alla regola dell'arte" al termine dei lavori di installazione, trasformazione o ampliamento dell'impianto elettrico. Si considerano conformi alla Regola dell'arte gli impianti realizzati conformemente alle norme dell'UNI, del CEI o di altri Enti di normalizzazione appartenenti agli Stati membri dell'Unione Europea.

Alla "Dichiarazione di conformità" deve essere allegato il progetto dell'impianto, obbligatorio nei casi previsti all'art. 5, comma 2, del D.M. 37/98, tra i quali quelli relativi ad impianti a servizio degli immobili adibiti ad attività produttive, al commercio, al terziario e ad altri usi, quando le utenze sono alimentate a tensione superiore a 1000 V, inclusa la parte in bassa tensione, o quando le utenze sono alimentate in bassa tensione aventi potenza impegnata superiore a 6 kw o qualora la superficie superi i 200 mq.



L'impianto di messa a terra

Occorre comunicare l'esistenza dell'impianto agli uffici ASL competenti per zona, inviando loro copia della "Dichiarazione di conformità".

Le verifiche periodiche

Occorre anche provvedere a controllare periodicamente (con cadenze diverse a seconda del tipo di attività, ma comunque almeno ogni cinque anni) l'impianto di messa a terra, effettuando contestualmente le verifiche di interruzione automatica dell'alimentazione e della corrente differenziale e le verifiche di funzionamento delle lampade di illuminazione di emergenza (questo intervento è opportuno con cadenza mensile).

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

Come è facile intuire il rischio maggiore è quello di elettrocuzione "prendere la corrente", ma non occorre trascurare il fatto che un impianto non realizzato in maniera adeguata ai carichi di corrente che deve sopportare o



non mantenuto in condizioni controllate può diventare fonte di corto circuito e quindi potenzialmente anche di incendio. L'assenza o il non funzionamento di lampade di emergenza possono causare rischio di inciampi o infortunio in situazioni di assenza dell'energia elettrica.

Il passaggio della corrente nel corpo umano produce arresto della respirazione, ustioni, fibrillazione.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

Non è identificabile una necessità di sorveglianza sanitaria in funzione del rischio elettrico.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

E necessario identificare i pozzetti ispezionabili dell'impianto di messa a terra, ed in alcuni casi i quadri elettrici sotto tensione.



QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Il personale non specializzato non è tenuto ad effettuare interventi di manutenzione all'impianto elettrico.

Interventi di manutenzione semplice, ad esempio la sostituzione di una lampadina, possono essere compiuti in assoluta sicurezza semplicemente togliendo tensione alla parte di impianto interessata.

QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

Deve essere chiarito al personale quali interventi possono essere eseguiti e quali sono tassativamente vietati.

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

L'impianto elettrico deve essere realizzato alla regola d'arte e sottoposto a verifiche periodiche.

Devono essere acquistate solo attrezzature elettriche a norma e accompagnate da "Dichiarazione di conformità" rilasciata dal costruttore.



07. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI IL RISCHIO DI INCENDI

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE



Ogni azienda deve innanzi tutto **valutare in maniera specifica i rischi di incendio** (ancora il concetto di valutazione dei rischi...) e arrivare a classificare la propria attività quale attività a basso, medio o elevato rischio di incendio (riferimento normativo: D.M. 10 marzo 1998).

Questa fase può facilmente essere completata avendo a riferimento i criteri contenuti nel D.M. 10 marzo 1998 e i dettami del D.M. 16 febbraio 1982.

Una volta completato l'iter valutativo, che non è possibile spiegare nel dettaglio in questa sede (né questo è l'obiettivo del presente volume), sarà evidente al titolare dell'attività se occorre avere uscite di emergenza complete di maniglione antipánico (non sempre è obbligatorio), quali e quanti estintori occorre avere (e mantenere efficienti), se occorre chiedere autorizzazioni ai Vigili del Fuoco (il Certificato di Prevenzione Incendi), che tipo di formazione occorre fornire ai propri dipendenti (si veda in merito il paragrafo dedicato alla formazione).

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

Possiamo considerare che per il lavoratore il rischio è uno solo (quello di restare esposto ad una situazione di emergenza incendio, con possibili conseguenze di ustioni, esposizione a fumi, vapori tossici...).



E' anche giusto considerare che allo stesso rischio si può essere esposti "solo" perché impegnati nel lavoro in una azienda nella quale si è verificato un incendio, o perché in quell'azienda si ricopre il ruolo di addetto al primo intervento di spegnimento.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

In relazione a questo tipo di rischio non è prevista sorveglianza sanitaria.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Alcuni cartelli devono obbligatoriamente essere presenti; si pensi ai cartelli (rossi) che identificano gli estintori, gli idranti, le manichette antincendio e ai cartelli (verdi) che identificano le Uscite di sicurezza.

E' poi possibile avere la necessità di identificare zone a rischio di incendio, serbatoi di combustibile, zone con divieto di fumare, ecc.

Quali Dispositivi di Protezione Individuale è necessario / opportuno adottare?

Parlando di incendi, il discorso dei DPI è un po' limitativo.

Vediamo di chiarire questa affermazione.

Può essere opportuno fornire Dispositivi di Protezione Individuale alla squadra di emergenza che interviene su un principio di incendio (guanti a tenuta termica, autorespiratori, ecc.); non sono necessari DPI durante la normale attività lavorativa (salvo che questa venga svolta in condizioni di esposizione a luoghi particolarmente caldi o ad elevate probabilità che si manifesti una situazione di pericolo di incendio).

La protezione dei lavoratori si realizza però attraverso la predisposizione di procedure da seguire in caso di emergenza incendio e di conseguente evacuazione in emergenza dei luoghi di lavoro (il cosiddetto Piano di Emergenza), attraverso la formazione dei lavoratori in merito a corrette procedure di lavoro e di prevenzione, attraverso simulazioni di situazioni di emergenza, ecc.



ESTINTORE



QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

Anche su questo punto è opportuno distinguere due tipi di formazione:

- **Formazione generale**

Come detto al paragrafo precedente, tutti i lavoratori devono conoscere e sapere applicare (attenzione! In questa espressione si evidenzia che il lavoratore ha il "dovere di ricordare" ciò che gli è stato spiegato...) le procedure interne di gestione dell'emergenza.

- **Formazione specifica**

Gli addetti alle misure di prevenzione incendi e gestione dell'emergenza, nominati ai sensi di quanto disposto dagli **artt. 18**, comma 1 lett b), **37** comma 9 e **46** del D.Lgs. 81/08, dovranno ricevere la specifica formazione prevista dal D.M. 10 marzo 1998, diversa a seconda della classificazione dell'attività.





COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

Ogni azienda deve prendere in considerazione la necessità/opportunità di adempiere a quanto di seguito descritto:

- Dotare l'attività di un numero adeguato di estintori;
- Nominare la squadra di lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- Formare in maniera specifica i lavoratori che compongono la squadra di cui sopra;
- Verificare sistematicamente e periodicamente, avendo a riferimento eventuali tempistiche dettate da disposizioni legislative, impianti e attrezzature (impianto elettrico, impianto di allarme, impianto di rilevazione fumi, estintori, idranti, manichette antincendio, interruttori salvavita...);
- Segnalare adeguatamente i percorsi di fuga e le uscite di emergenza;
- Rendere visibili in situazioni di pericolo, mediante apposita illuminazione di emergenza, i percorsi di fuga e le uscite di sicurezza;
- Evidenziare mediante apposita cartellonistica norme comportamentali e divieti (ad esempio il divieto di fumare, il divieto di accesso a zone pericolose o a quadri elettrici...);
- Evidenziare mediante apposita cartellonistica le attrezzature e i dispositivi di lotta antincendio (estintori, manichette, valvole di intercettazione dei combustibili, interruttori di sgancio elettrico...);
- Predisporre procedure di gestione dell'emergenza;
- Informare tutto il personale in merito alle procedure di cui al punto precedente.

08. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI LE ATTREZZATURE DI LAVORO

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE.

Il principale riferimento normativo (D.Lgs. 81/08 a parte) è costituito dalla Direttiva macchine 2006/42/CE. Essa, oltre a porre in evidenza alcuni principi fondamentali, ribadisce per il costruttore l'obbligo esplicito di mettere sul mercato solamente macchine accompagnate dalla relativa "Dichiarazione di conformità" e dal fascicolo tecnico (libretto uso e manutenzione). In alcuni casi esistono norme dettate dai Comitati internazionali (UNI, CEI) che indicano in maniera precisa i criteri costruttivi di singole attrezzature.



Parlando di **attrezzature di lavoro** dobbiamo pensare a tutto ciò che possiede almeno un **organo in movimento** (art. 69 del D.Lgs. 81/08: *attrezzatura di lavoro* → *qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti e necessari allo svolgimento di un'attività o all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro*). Ci si riferisce quindi non solo alla pressa o al tornio o alla sega circolare, ma anche al trapano elettrico, alla pistola sparachiodi, all'impastatrice, o a un "banalissimo" frullatore.

In maniera molto schematica possiamo riassumere i principi fondamentali di sicurezza in due aspetti:

1. le attrezzature di lavoro devono essere messe in movimento solo da atto **volontario** dell'operatore (un'attrezzatura non può partire da sola, semplicemente perché torna la corrente elettrica che era mancata in precedenza);
2. gli organi di moto devono risultare segregati durante il movimento, se non per la parte strettamente necessaria allo svolgimento del lavoro (non ha senso che l'intera lama dell'affettatrice resti scoperta, quando per affettare ne bastano pochi centimetri).



Un discorso a parte meritano le apparecchiature portatili; esse devono disporre di interruttore incorporato a sgancio automatico in caso di caduta o abbandono dell'apparecchio (in applicazione al principio sopra riportato al punto 1.).

Inoltre gli utensili elettrici portatili devono essere provvisti di doppio isolamento elettrico, riconoscibile dal simbolo del "doppio quadrato".

Il Datore di Lavoro ha obbligo di fornire ai propri dipendenti/collaboratori attrezzature "a norma".

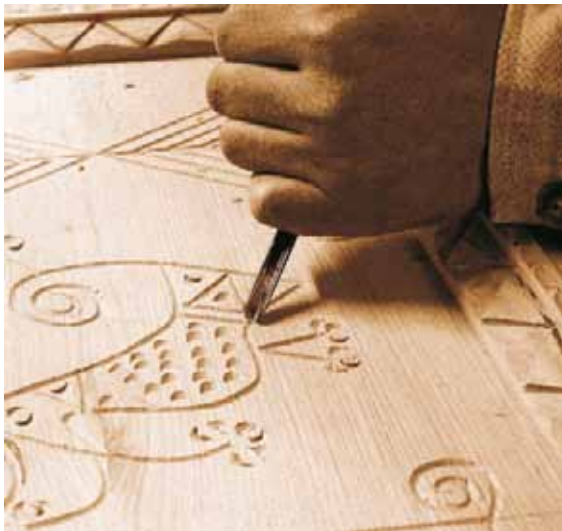
QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

In termini molto banali, possiamo dire che il lavoratore è esposto al rischio di infortunio (si veda però il glossario in calce al presente volume per l'interessante distinzione con la malattia professionale). Chiaramente il tipo di infortunio prevedibile è diverso a seconda del tipo di macchina in uso.

Pensiamo al rischio di taglio (utilizzo di un'affettatrice), al rischio di schiacciamento (una pressa), al rischio di urti (guida di un carrello elevatore), al rischio di abrasioni (contatto con un nastro trasportatore), al rischio di punture, di ustioni, ecc.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

La particolarità del tipo di danno prevedibile per il lavoratore (infortunio sul lavoro) esclude in linea di principio la sorveglianza sanitaria, laddove si riconosca che essa è necessaria per la prevenzione di malattie professionali.



E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Nei pressi delle macchine (o a ciascun addetto autorizzato all'utilizzo dell'attrezzatura) devono essere messi a disposizione i Dispositivi di Protezione Individuale che la valutazione dei rischi o norme di legge rendono obbligatori. Occorre poi evidenziare tali obblighi ricorrendo all'apposita cartellonistica.



QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

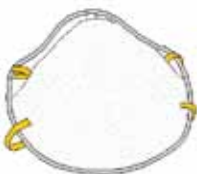
In linea di principio, la scelta dei Dispositivi di Protezione Individuale discende dalla Valutazione dei rischi. Possiamo identificare due distinte valutazioni del rischio:

- La prima viene effettuata dal costruttore, e i risultati sono contenuti nel Libretto di uso e manutenzione; esso infatti indica, tra le altre cose, quali dispositivi di protezione individuale utilizzare in singole fasi di lavoro;
- La seconda viene effettuata dal Datore di Lavoro, ed è mirata a verificare l'impatto dell'attrezzatura nell'ambiente lavorativo, oltre a prendere in considerazione il livello di formazione del personale addetto e la casistica degli infortuni nella propria azienda ed in aziende analoghe.

All'esito del processo di valutazione si determinerà la necessità o meno di fare uso di Dispositivi di Protezione Individuali.

Esempi di DPI:

- Copricapo leggero per proteggere il cuoio capelluto (berretti, cuffie, reti-
ne con o senza visiera);
- Copricapo di protezione (cuffie, berretti, cappelli di tela cerata, in tessuto,
in tessuto rivestito, ecc.);
- Palline e tappi per le orecchie;
- Occhiali a stanghette;
- Guanti:
 - contro le aggressioni meccaniche (perforazioni, tagli, vibrazioni, ecc.)
 - contro le aggressioni chimiche
 - per elettricisti e antitermici
- Scarpe basse, scarponi, tronchetti, stivali di sicurezza;
- Scarpe con protezione supplementare della punta del piede;
- Scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro il calore;
- Scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro il freddo;
- Scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro le vibrazioni;
- Scarpe, stivali e soprastivali di protezione antistatici;
- Scarpe, stivali e soprastivali di protezione isolanti;
- Ginocchiere;
- Creme protettive/pomate;
- Giubbotti, giacche e grembiuli di protezione contro le aggressioni mec-
caniche (perforazioni, tagli, spruzzi di metallo fuso, ecc.);
- Giubbotti termici;
- Attrezzature di protezione contro le cadute.



QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

La normativa vigente parte dal presupposto che *“i lavoratori devono essere formati, informati e addestrati”*.

Questo assunto implica tanto che il lavoratore ha il dovere di utilizzare **con profitto** le informazioni e la formazione ad esso impartite, quanto che il Datore di Lavoro deve fornire tutti gli strumenti necessari allo svolgimento della mansione. In questo caso, il Datore di Lavoro (o per esso il capoparto, il preposto, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ecc.) deve *“informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature”* (art. 73, comma 2, D.Lgs. 81/08). Inoltre il Datore di Lavoro si deve *“assicurare che i lavoratori ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone”* (art. 73, comma 4, D.Lgs. 81/08).

INSERTO: IL CARRELLO ELEVATORE (O MULETTO)



Un **caso specifico** di formazione in materia di uso di attrezzature di lavoro è quello relativo alla conduzione dei carrelli elevatori (muletti).

Alla luce di quanto puntualizzato con l'emanazione della circolare ministeriale n. 780855 dell'8 giugno 2001 e in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 73 del D.Lgs. 81/08, si conferma infatti l'obbligo di impartire una formazione specifica a tutti i lavoratori addetti alla movimentazione meccanica dei carichi, cioè ai carrellisti o "mulettisti".

Si parla infatti in questo caso di una mansione che espone a rischi specifici e documentabili.

Gli infortuni dovuti a ribaltamento del carico, del carrello elevatore stesso o ad investimento di persone a piedi sono infatti ai primi posti delle tristi statistiche in materia di infortuni sul lavoro.

Lo spirito del D.Lgs. 81/08 è rivolto particolarmente all'aspetto della formazione e dell'addestramento dei lavoratori soprattutto allo scopo di prevenire gli infortuni sul lavoro. In particolare il Carrello Elevatore è indicato come un mezzo di lavoro per il quale è richiesta una conoscenza e una responsabilità particolare.

La formazione in questo specifico caso dovrà riguardare sia le operazioni

pre-utilizzo che quelle post-utilizzo, oltrech , com'  logico, le indicazioni comportamentali atte a garantire stabilit  del carico, modalit  di circolazione, sicurezza delle cataste, conduzione in situazioni particolari, ecc.

COSA SI PU  FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

I passaggi ipotizzabili sono i seguenti:

- sostituire attrezzature obsolete;
- formare e informare i lavoratori;
- individuare i dispositivi di protezione necessari, preferendo misure di protezione collettiva a quelli individuali;
- rendere obbligatorio l'utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale forniti, sanzionando eventualmente il mancato uso;
- vietare l'uso delle attrezzature al personale non espressamente autorizzato;
- delimitare le zone di operativit  delle attrezzature, vietando l'accesso ai non addetti.



Attrezzature

Check List registrazione

MANUTENZIONE MACCHINE E ATTREZZATURE												
Attrezzatura:	01/2011	02/2011	03/2011	04/2011	05/2011	06/2011	07/2011	08/2011	09/2011	10/2011	11/2011	12/2011
	marca			modello			matricola					
ASPETTO ESTERIORE												
IMPIANTO ELETTRICO												
SCHERMI MOBILI INTERBLOCCATI												
CELLULE FOTOELETTRICHE												
INTERRUTTORE GENERALE E DI ARRESTO E DI EMERGENZA												
INTEGRITA' PROTEZIONI												
INTEGRITA' UTENSILI												
Firma addetto controllo												
Firma preposto												

DATA	DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI EFFETTUATI SULL'ATTREZZATURA (modifiche, man. straordinarie)	Firma

Attrezzature

Check List verifica

	Si	No
L'attrezzatura è integra e non presenta danni visibili		
L'impianto elettrico è funzionante		
Se presenti Gli schermi mobili / i carter di protezione risultano essere interbloccati (se alzati, la macchina si arresta)		
Se presenti Le cellule fotoelettriche sono funzionanti (oltrepassandole la macchina si arresta)		
Se presenti Le cellule fotoelettriche non possono essere "scavalcate"		
E' presente un pulsante generale d'allarme e di arresto della macchina		
Le protezioni sono integre		
Gli utensili sono integri		
Le attrezzature vengono sottoposte a regolari manutenzioni		
Sono presenti in azienda i libretti d'uso e manutenzione delle attrezzature utilizzate		
Sono presenti nelle vicinanze delle attrezzature di lavoro idonei cartelli che indicano quale dispositivo di protezione il lavoratore deve utilizzare		



09. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI IL RUMORE

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

Il riferimento normativo fondamentale in materia di prevenzione dai rischi da rumore è ancora una volta il D.Lgs. n. 81/08, (al Titolo VII, artt. da 187 a 198), che prescrive i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro.

I PRINCIPI GENERALI DI PREVENZIONE DEL TITOLO VIII DEL D.LGS. N. 81/08

Per quanto concerne i principi generali di prevenzione, il D.Lgs. n. 81/08 stabilisce una serie di indicazioni metodologiche tecniche ed organizzative.

I VALORI LIMITE E IL PRINCIPIO DELLA RIDUZIONE DEL RUMORE AL MINIMO

Il D.Lgs. n. 81/08, da un lato, fissa tre livelli di esposizione (80, 85 e 87 decibel – dB(A) – ossia il **valore medio**, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione al rumore **per una giornata lavorativa** e 135, 137 e 140 decibel – dB(C) – ossia il **valore massimo** della **pressione acustica istantanea** ponderata) e i corrispondenti adempimenti ai quali sono tenuti i datori di lavoro qualora vengano superati i livelli stessi.

Dall'altro, stabilisce il principio che, nell'ambito della valutazione dei rischi, ***“il Datore di Lavoro valuti l'esposizione dei lavoratori al rumore durante il lavoro”*** (art. 190, D.Lgs. n. 81/08) e prescrive che ***“il Datore di Lavoro elimini i rischi alla fonte o li riduca al minimo”*** e, in ogni caso, a livelli non superiori ai valori limite di esposizione (art. 192, D.Lgs. n. 81/08).

LA LEGGE PREVEDE CHE, QUALORA IL LIVELLO DI ESPOSIZIONE SIA SUPERIORE AGLI:

80 DECIBEL

- messa a disposizione dei DPI dell'udito, da parte del Datore di Lavoro;
- obbligo di formazione e informazione dei lavoratori in merito ai rischi provenienti dall'esposizione al rumore, alle misure adottate, ai DPI dell'udito, all'uso corretto delle attrezzature, al significato del ruolo del controllo sanitario e della valutazione del rumore.

85 DECIBEL

- obbligatorietà dell'utilizzo dei DPI dell'udito;

- obbligo di formazione e informazione dei lavoratori in merito ai rischi provenienti dall'esposizione al rumore, alle misure adottate, ai DPI dell'udito, al significato del ruolo del controllo sanitario e della valutazione del rumore;
- controllo sanitario (estensibile ai lavoratori esposti ad un rumore tra gli 80 e 85 dB(A) su richiesta del lavoratore e approvazione del medico).

Detto controllo sanitario comprende:

- una visita medica preventiva, integrata da un esame della funzione uditiva per accertare l'assenza di controindicazioni al lavoro specifico ai fini della valutazione dell'idoneità dei lavoratori;
- visite mediche periodiche, integrate dall'esame della funzione uditiva, per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità. Esse devono tenere conto, oltre che dell'esposizione, anche della sensibilità acustica individuale. La prima di tali visite è effettuata non oltre un anno dopo la visita preventiva.

La frequenza delle visite successive è stabilita dal medico competente.

87 DECIBEL

- adozione immediata di misure atte a riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione (Dispositivi di Protezione e/o interventi su attrezzature, strutture o ambienti);
- individuazione delle cause dell'esposizione eccessiva;
- modifica delle misure di protezione e di prevenzione per evitare che la situazione si ripeta.

I mezzi individuali di protezione dell'udito sono conside-

rati adeguati ai fini delle presenti norme se, correttamente usati, mantengono un livello di rischio uguale od inferiore a quello derivante da un'esposizione quotidiana personale di 87 decibel.



Esso prescrive che i soggetti interessati predispongano, avvalendosi del servizio di un tecnico competente in acustica, una relazione contenente:

- a) l'elenco dettagliato dei componenti dell'impianto (marca, modello e numero di serie), corredato dall'impostazione delle regolazioni dell'impianto elettroacustico utilizzate per la sonorizzazione del locale;*
- b) l'impostazione dell'impianto elettroacustico corrispondente alla massima emissione sonora senza distorsioni o altre anomalie di funzionamento;*
- c) l'elenco della strumentazione utilizzata per il rilievo del livello della pressione sonora;*

- d) il valore del livello della pressione sonora rilevato;
- e) la planimetria del locale, con l'indicazione della zona di libero accesso per il pubblico, le posizioni dei diffusori acustici e i punti del rilievo.

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

In base alle conoscenze attuali, non si considera a rischio l'esposizione al rumore fino a 80 decibel, ma il rischio aumenta in misura del 100% (il doppio) per ogni 3 decibel in più.

EFFETTI NOCIVI DEL RUMORE

Oltre che all'apparato uditivo, effetti nocivi del rumore possono verificarsi anche a carico:

- dell'apparato cardiocircolatorio, ad esempio ipertensione e ischemia miocardica (diminuzione del normale afflusso di sangue, che si verifica per abbassamento della pressione arteriosa);
- dell'apparato digerente, ad esempio ipercloridria gastrica (con conseguenti dolori e bruciori) e azione spastica sulla muscolatura;
- dell'apparato endocrino (aumento di ormoni di tipo corticosteroidico);
- dell'apparato neuropsichico (quadri neuropsichici a sfondo ansioso con somatizzazioni, insonnia, affaticamento, diminuzione della vigilanza e della risposta psicomotoria).

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

Se il rilievo dei livelli di pressione sonora evidenzia il superamento della soglia di 85 decibel, inteso come valore quotidiano ponderato, occorre attivare un piano di sorveglianza specifico in materia di rischi da esposizione al rumore.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Laddove venga ravvisata la necessità di adottare dispositivi di protezione dell'udito, occorre segnalare l'obbligatorietà per mezzo di apposita cartellonistica. E' anche necessario vietare l'ingresso senza dispositivi di protezione nelle zone che presentano livelli di esposizione al rumore superiori a 85 decibel (intesi come media giornaliera ponderata).



QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Laddove non sia possibile intervenire a livello di protezione collettiva, la tutela del lavoratore dai rischi provocati dal rumore avviene tramite dispositivi di protezione dell'udito. Il loro utilizzo è da ritenersi obbligatorio quando è stato rilevato un livello di esposizione quotidiana superiore a 85 decibel. Tra l'altro la legislazione vigente prevede che il Datore di Lavoro metta a disposizione i Dispositivi di Protezione Individuale già al superamento degli 80 decibel. Appare quanto meno curioso che sussista un obbligo di avere le protezioni, ma non di utilizzarle.

In merito è però opportuno esaminare la seguente considerazione.

I Dispositivi di protezione Individuali sono per natura "appendici" al corpo umano, e come tali limitano la sensibilità, il tatto, la tecnica lavorativa, ecc.

Il loro utilizzo comporta un maggiore impiego di tempo e/o una maggiore attenzione per svolgere la mansione. In particolare, i Dispositivi di Protezione dell'udito comportano un limite potenzialmente molto pericoloso, ossia quello di non poter sentire un segnale di allarme o un avviso urgente. E' per questo motivo che, quando ritenuto non fondamentale, si tende a limitare l'uso di questo tipo di DPI; ed è per questo motivo che, in maniera ancora più forte che in altri campi, si tende a preferire l'utilizzo di misure di protezione collettiva, quali barriere antirumore, pannelli fonoassorbenti, ecc.

La scelta dei DPI viene fatta in funzione dei seguenti parametri:

- il livello misurato del rumore;
- la sua frequenza, in quanto l'attenuazione è diversa per diverse frequenze;
- la maneggevolezza, cioè la minima alterazione possibile dell'ergonomia.

Ne esistono sostanzialmente di 3 tipi:

- I tappi auricolari: attenuano fra 8 e 30 dB(A)
- Le cuffie isolanti: attenuano fra 25 e 40 dB(A)
- I caschi: attenuano fra 40 e 50 dB(A)



QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

La normativa vigente dà rilevanza al fatto che i lavoratori devono essere formati, informati e addestrati.

Questo assunto implica tanto che il lavoratore ha il dovere di utilizzare con profitto le informazioni e la formazione ad esso impartite, quanto che il Datore di Lavoro deve fornire tutti gli strumenti necessari allo svolgimento della mansione. Per quanto attiene il problema dell'esposizione al rumore, vige inoltre quanto disposto dal Titolo VIII del D.Lgs. 81/08, che chiede esplicitamente (art. 184) che i lavoratori vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi con *particolare riguardo*:

- a) *alle misure adottate;*
- b) *all'entità e al significato dei valori limite di esposizione e dei valori di azione, nonché ai potenziali rischi associati;*
- c) *ai risultati della valutazione, misurazione o calcolo dei livelli di esposizione;*
- d) *alle modalità per individuare e segnalare gli effetti negativi dell'esposizione per la salute;*
- e) *alle circostanze nelle quali i lavoratori hanno diritto a una sorveglianza sanitaria e agli obiettivi della stessa;*
- f) *alle procedure di lavoro sicure per ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione;*
- g) *all'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e alle relative indicazioni e controindicazioni sanitarie all'uso.*

Inoltre, la lettura attenta degli articoli da 187 a 198 ci dice anche che i lavoratori dovranno essere formati e informati in merito ai rischi provenienti dall'esposizione al rumore, alle misure adottate, ai DPI dell'udito, all'uso corretto delle attrezzature, al significato del ruolo del controllo sanitario e della valutazione del rumore.

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

Come già specificato nel paragrafo relativo ai Dispositivi di Protezione Individuale, il primo intervento da porre in atto è quello di limitare la percezione del rumore. Le strade possibili sono due: la migliore consiste nel modificare il processo di produzione in maniera tale da ridurre in maniera definitiva il rumore prodotto (ad esempio sostituendo attrezzature obsolete con attrezzature nuove meno rumorose); la seconda consiste nella riduzione del rumore per mezzo di pannelli fonoassorbenti, pareti divisorie tra locali dove sono in uso attrezzature rumorose e altri locali, ecc. Inoltre è necessario provvedere alla formazione di cui sopra, soprattutto al fine di sensibilizzare all'utilizzo dei Dispositivi di Protezione forniti.

Esposizione al rumore

Check List

	Si	No
E' stata valutata l'esposizione al rumore dei lavoratori.		
E' stata presa in considerazione la possibilità di adottare altri metodi di lavoro che implicino una minore esposizione al rumore.		
E' stata valutata la possibilità di scegliere attrezzature di lavoro che, tenuto conto del lavoro da svolgere, emettano il minor rumore possibile.		
E' stata effettuata adeguata informazione e formazione sull'uso corretto delle attrezzature di lavoro in modo da ridurre al minimo l'esposizione al rumore.		
In particolare, i lavoratori esposti al rumore sono formati/informati sull'uso corretto dei dispositivi di protezione individuale dell'udito.		
In particolare, i lavoratori esposti al rumore sono formati/informati sulle procedure da adottare per eliminare o ridurre al minimo il rischio derivante dal rumore.		
Sono stati previsti programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro.		
I luoghi di lavoro dove i lavoratori possono essere esposti ad un rumore al di sopra dei valori superiori di azione sono indicati da appositi segnali.		
Dette aree sono delimitate e l'accesso alle stesse è limitato.		
Nel caso in cui l'esposizione al rumore sia pari o al di sopra dei valori superiori di azione tutti i lavoratori indossano i dispositivi di protezione individuale dell'udito.		
Il datore di lavoro sottopone alla sorveglianza sanitaria i lavoratori la cui esposizione al rumore eccede i valori superiori d'azione.		
La sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti al rumore è effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente.		



f = S + !

NON SERVE UN GENIO
PER CAPIRE LA NOSTRA
FORMULA

IL FUTURO È SAPERNE DI PIÙ!

LA CONOSCENZA È ALLA BASE DI OGNI PROFESSIONALITÀ.
PER QUESTO FINANZIAMO LA FORMAZIONE CONTINUA PER I
LAVORATORI DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA IMPRESA.

 **FONDartIGIANATO**

www.fondartigianato.it

ARTICOLAZIONE REGIONALE LOMBARDIA c/o ELBA Viale Vittorio Veneto, 16/A 20124 Milano - Numero Verde 800135440 lun-ven 9-18



IL FUTURO È SAPERNE DI PIÙ!

FONDARTIGIANATO È AUTORIZZATO DAL MINISTERO DEL LAVORO ALLA PROMOZIONE E REALIZZAZIONE DI PERCORSI FORMATIVI PER IMPRESE E LAVORATORI.



Oscar Wilde diceva che “molte persone sanno il prezzo delle cose, pochi ne sanno il valore”.

Fondartigianato, il **Fondo Artigianato Formazione**, pensa che “saperne di più” sia sempre importante. Ed è per questo che il fondo interprofessionale per la **formazione continua**, prosegue nell’impegno di dare a imprese e lavoratori **le giuste leve per la loro riqualificazione e preparazione**. Strumenti validi per la gestione quotidiana dell’imprenditoria e del lavoro. Fondartigianato è autorizzato ad un’attività di promozione e realizzazione di percorsi formativi dal Ministro del Lavoro con decreto del 31 ottobre 2001. Un risultato importante per tutte le parti sociali del mondo dell’artigianato impegnate nel campo della formazione. Ma soprattutto per il Fondo, che nasce per:

- » **Sostenere e diffondere** la cultura della formazione continua,
 - » **Promuovere e realizzare** in modo più adeguato ed efficace piani formativi per l’azienda, il territorio, il settore,
 - » **Favorire** la competitività delle imprese,
 - » **Valorizzare** le risorse umane.
- La formazione continua è la fonte

inesauribile della **specializzazione professionale**, che a sua volta è un presupposto dell’**efficienza produttiva**. Le aziende artigiane e le piccole e medie imprese, oggi hanno una possibilità in più: avvalersi di un organismo dinamico, aderire ad una struttura affidabile ed amica, per cercare di trovare insieme **le soluzioni più idonee per la formazione continua dei dipendenti**.

I VANTAGGI

- » Garanzia di potersi avvalere dei **corsi di formazione continua a livello regionale, interregionale e nazionale**;
- » Possibilità di **soddisfare le proprie esigenze aziendali territoriali e settoriali** attraverso una molteplicità di piani formativi;
- » Partecipazione ai vari **progetti di formazione coerenti con gli standard qualitativi europei**;
- » **Valorizzazione professionale dei dipendenti** con incremento del know how complessivo dell’azienda e della sua capacità di penetrazione del mercato;
- » Maggiore **competitività**.

INOLTRE:

- » Aderire a Fondartigianato **non comporta alcune onere aggiuntivo per l’impresa**: il pagamento dello 0,30 è già vigente e obbligatorio,
- » L’adesione è **automatica**: l’Inps destina al Fondo lo 0,30% del monte salari già ricompreso nell’1,61% che le imprese devono pagare per l’assicurazione contro la disoccupazione volontaria,
- » Il fondo interviene in materia di **sviluppo territoriale, lavoratori delle imprese colpite da crisi, processi di riorganizzazione e riconversione produttiva, sicurezza del lavoro, piani di settore, filiere e reti d’impresa, energie rinnovabili**,
- » **Uniche**, per tipologia e aree di intervento, **le linee dedicate alle micro e piccole imprese**,
- » Fondartigianato **sostiene i processi di cambiamento**, rafforzando competitività e competenze di imprese e lavoratori,
- » **I prodotti sono flessibili e adattabili** alle diverse e sempre nuove esigenze del sistema imprenditoriale.

10. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE.

Il riferimento normativo per l'esecuzione dei rilievi e per il calcolo dell'esposizione alle vibrazioni è il D.Lgs. del 09 Aprile 2008 n.81, Titolo VIII - Capo III e successive modificazioni integrative.

La manifestazione delle vibrazioni si può suddividere in due categorie:

- a) Vibrazioni al sistema **corpo intero** (WBV) -> durante l'utilizzo di carrelli elevatori, mezzi di cantiere, trattori, autobus, furgoni, ecc. o in prossimità di macchine/attrezzature di lavoro il cui funzionamento causa scuotimento della soletta di appoggio;
- b) Vibrazioni al sistema **mano-braccio** (HAV) -> durante l'utilizzo di attrezzature elettriche portatili o in fase di lavorazione di pezzi che vengono sorretti in appoggio a corpi vibranti.



VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE E VALORI D'AZIONE

La normativa vigente indica i valori qui sotto riportati:

La normativa vigente indica i valori qui sotto riportati			
	valore d'azione giornaliero	valore limite di esposizione giornaliero	valore limite su periodi brevi
vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio	2,5 m/s ²	5 m/s ²	20 m/s ²
vibrazioni trasmesse al corpo intero	0,5 m/s ²	1,0 m/s ²	1,5 m/s ²

Nel caso di variabilità del livello di esposizione giornaliero va considerato il livello giornaliero massimo ricorrente.

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

L'esposizione a vibrazioni **mano-braccio** generate da utensili portatili e/o da manufatti impugnati e lavorati su macchinario fisso è associata ad un aumentato rischio di insorgenza di lesioni vascolari, neurologiche e muscolo-scheletriche a carico del sistema mano-braccio. L'insieme di tali lesioni è definito Sindrome da Vibrazioni Mano-Braccio.

L'esposizione a vibrazioni trasmesse al **corpo intero** generate da attività lavorative svolte a bordo di mezzi di trasporto o di movimentazione, quali ruspe, pale meccaniche, trattori, macchine agricole, autobus, carrelli elevatori, camion, imbarcazioni, ecc., espongono il corpo a vibrazioni o impatti, che possono risultare nocivi per i soggetti esposti comportando rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare causando lombalgie e traumi del rachide.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

I lavoratori esposti a livelli di vibrazioni superiori ai valori d'azione sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria. La sorveglianza viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel Documento di Valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori in funzione della valutazione del rischio.

I lavoratori esposti a vibrazioni sono altresì sottoposti alla sorveglianza sanitaria quando, secondo il medico competente, si ritenga che l'esposizione alle vibrazioni sia tale da rendere possibile l'individuazione di un nesso tra l'esposizione in questione e una malattia identificabile o effetti nocivi per la salute.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Laddove venga ravvisata la necessità di adottare dispositivi di protezione, occorre segnalarne l'obbligatorietà per mezzo di apposita cartellonistica.

QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

La tutela del lavoratore dai rischi provocati dalle vibrazioni può avvenire tramite dispositivi di protezione. Esistono attualmente in commercio guanti cosiddetti "antivibranti" (da valutare a seconda del tipo di attrezzatura utilizzata) che possono ridurre la trasmissione delle vibrazioni alle mani, sedute "antivibranti" (non sempre efficaci) e supporti "antivibranti" (applicabili tra telaio e asse del mezzo) che possono ridurre la trasmissione delle vibrazioni al corpo intero. Le sedute e i supporti, chiaramente, non sono Dispositivi di Protezione **Individuali**.

E' anche possibile applicare maniglie antivibranti all'attrezzatura.

QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

La normativa vigente parte dal presupposto che *"i lavoratori devono essere formati, informati e addestrati"*.

Pertanto occorrerà fornire le necessarie indicazioni in merito alle modalità di esposizione al rischio, ai modi per limitarlo, alla necessità di utilizzare i DPI forniti, al corretto uso degli stessi, al significato della sorveglianza sanitaria.

Nello specifico, la formazione per i lavoratori soggetti al rischio vibrazioni al sistema mano-braccio riguarderà:

- corrette modalità di prensione e di impugnatura degli utensili;

- impiego dei guanti durante le operazioni che espongono a vibrazioni;
- adozione di procedure di lavoro idonee al riscaldamento delle mani prima e durante il turno di lavoro;
- incremento di rischio di danni da vibrazioni in soggetti fumatori;
- esercizi e massaggi alle mani da effettuare durante le pause di lavoro.

La formazione per i lavoratori soggetti al rischio vibrazioni al sistema corpo intero riguarderà:

- Metodi corretti di guida al fine di ridurre le vibrazioni (ad es. necessità di evitare alte velocità in particolare su strade accidentate);
- Posture di guida e corretta regolazione del sedile;
- Ulteriori fattori di rischio per disturbi a carico della colonna;
- Come prevenire il mal di schiena.

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

In un'ottica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, e necessariamente qualora i valori d'azione vengano superati, il Datore di Lavoro dovrà, a seconda dei casi:

per ridurre le vibrazioni al sistema mano-braccio:

- sostituire i macchinari che producono elevati livelli di vibrazioni (intervento prioritario al superamento del valore limite di esposizione giornaliero);
- adottare cicli di lavoro che consentano di alternare periodi di esposizione a vibrazioni a periodi in cui il lavoratore non sia esposto a vibrazioni;
- effettuare manutenzione regolare alle attrezzature di lavoro.

per ridurre le vibrazioni al sistema corpo intero:

- pianificare una regolare manutenzione dei macchinari, con particolare riguardo alle sospensioni, ai sedili ed al posto di guida degli automezzi;
- identificare le condizioni operative o i veicoli che espongono ai più alti livelli di vibrazioni ed organizzare laddove possibile turni di lavoro tra operatori e conducenti idonei a ridurre le esposizioni individuali;
- pianificare laddove possibile i percorsi di lavoro scegliendo quelli meno accidentati, dove possibile, effettuare lavori di livellamento stradale;
- pianificare un aggiornamento del parco macchine, privilegiando l'acquisto di macchinari a basso livello di vibrazioni.

In maniera più generale, può essere necessario prendere in considerazione altri metodi di lavoro che richiedono una minore esposizione a vibrazioni meccaniche.

Tabella 1 - Esempi di sorgenti di rischio di esposizione a vibrazioni del sistema mano-braccio

Tipologia di utensile	Principali lavorazioni
Scalpellatori, Scrostatori, Rivettatori	Edilizia - lapidei, metalmeccanica
Martelli Perforatori	Edilizia - lavorazioni lapidei
Martelli Demolitori e Picconatori	Edilizia - estrazione lapidei
Trapani a percussione	Metalmeccanica
Avvitatori ad impulso	Metalmeccanica, Autocarrozzerie
Martelli Sabbiatori	Fonderie - metalmeccanica
Cesoie e Roditrici per metalli	Metalmeccanica
Levigatrici orbitali e roto-orbitali	Metalmeccanica - Lapedei - Legno
Seghe circolari e seghetti alternativi	Metalmeccanica - Lapedei - Legno
Smerigliatrici Angolari e Assiali	Metalmeccanica - Lapedei - Legno
Smerigliatrici Diritte per lavori leggeri	Metalmeccanica - Lapedei - Legno
Motoseghe	Lavorazioni agricolo-forestali
Decespugliatori	Lavorazioni agricolo-forestali
Tagliaerba	Manutenzione aree verdi
Motocoltivatori	Lavorazioni agricolo-forestali
Chiodatrici	Palletts, legno
Compattatori vibro-cemento	Produzione vibrati in cemento
Iniettori elettrici e pneumatici	Produzione vibrati in cemento
Limatrici rotative ad asse flessibile	Metalmeccanica, Lavorazioni artistiche
Manubri di motociclette	Trasporti etc.
Cubettatrici	Lavorazioni lapidei (porfido)
Ribattitrici	Calzaturifici
Trapani da dentista	Odontoiatria

Tabella 2 - Esempi di sorgenti di rischio di esposizione a vibrazioni del corpo intero

Macchinario	Principali settori di impiego
Ruspe, pale meccaniche, escavatori	Edilizia, lapidei, agricoltura
Perforatori	Lapedei, cantieristica
Trattori, Mietitrebbiatrici	Agricoltura
Carrelli elevatori	Cantieristica, movimentazione industriale
Trattori a ralla	Cantieristica, movimentazione industriale
Camion, autobus	Trasporti, servizi spedizioni etc.
Motoscafi, gommoni, imbarcazioni	Trasporti, marittimo
Trasporti su rotaia	Trasporti, movimentazione industriale
Elicotteri	Protezione civile, Pubblica sicurezza, etc.
Motociclette, ciclomotori	Pubblica sicurezza, servizi postali, etc.
Autogru, gru	Cantieristica, movimentazione industriale
Piattaforme vibranti	Vibrati in cemento, varie industriali
Autoambulanze	Sanità

Fonte:
Inail Ex Ispesl

Esposizione alle vibrazioni

Check List

	Si	No
E' stata valutata la possibilità di adottare altri metodi di lavoro che richiedono una minore esposizione a vibrazioni meccaniche		
Sono state fornite ai lavoratori attrezzature accessorie per ridurre i rischi di lesioni provocate dalle vibrazioni meccaniche		
Sono stati fissati adeguati programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del luogo di lavoro e dei sistemi sul luogo di lavoro e dei DPI		
I lavoratori sono stati informati/formati adeguatamente sull'uso corretto e sicuro delle attrezzature di lavoro e dei DPI, in modo da ridurre al minimo la loro esposizione a vibrazioni meccaniche		
Sono stati fissati in maniera appropriata gli orari di lavoro con adeguati periodi di riposo per ridurre al minimo l'esposizione a vibrazioni meccaniche		
I lavoratori esposti a livelli di vibrazioni superiori ai valori d'azione sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria		



11. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

L'attività di movimentazione manuale dei carichi costituisce da sempre una fonte di rischio per la salute dei lavoratori, ma solo con l'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94 il legislatore ha affrontato in modo sostanziale gli aspetti di prevenzione in materia. Costituiscono pertanto il principale riferimento in materia gli articoli 167, 168, 169 del D.Lgs. 81/08, nonché le indicazioni contenute nell'allegato XXXIII al Decreto stesso.

In particolare viene fatto obbligo al Datore di Lavoro di adottare le misure organizzative necessarie a ridurre il rischio, di valutare le condizioni di sicurezza e salute e di sottoporre alla sorveglianza sanitaria gli addetti alle attività di movimentazione, laddove l'art. 167 del D.Lgs. 81/08 indica per tali tutte le *"le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari"*.



QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

Il D.Lgs. 81/08 fa riferimento principalmente alle lesioni dorso lombari, citate con questa espressione in più punti della norma. Nei paesi occidentali le assenze dei lavoratori per questa causa sono infatti da 20 a 30 giorni/anno per 100 lavoratori; inoltre la patologia del rachide, indipendentemente da cause predisponenti, occupa il primo posto tra le cause di non idoneità al lavoro manuale. Non vanno però escluse altre potenziali situazioni di danno per la salute, quali la discopatia artrosica (caratterizzata da deterioramento dei dischi intervertebrali), l'artrosi

dorsale (malattia degenerativa delle placche cartilaginee che delimitano inferiormente e superiormente i corpi vertebrali), il varicocele ed anche quel tipo di ernia inguinale che una volta veniva chiamata "ernia da sforzo".

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

Definire con precisione in questa sede se è necessaria o meno l'attività di sorveglianza sanitaria non è possibile.

Infatti non bisogna considerare fonte di rischio per la salute del lavoratore (si veda a questo proposito la definizione di rischio nel glossario) ogni attività di movimentazione.

L'allegato XXXIII al D.Lgs. 81/08 indica che un carico può costituire un rischio quando è troppo pesante, ma viene tolto il riferimento (presente nel D.Lgs. 626/94) alla soglia di 30 kg. tale modifica può legittimamente essere letta con la volontà di non escludere che la movimentazione di carichi di entità inferiore ai 30 kg. possa essere fonte di rischio.

Occorre quindi considerare anche quale è la frequenza di movimentazione nell'arco della giornata lavorativa-tipo, se occorre effettuare movimenti di torsione del tronco, eventuali carenze di spazio, la necessità di piegarsi per raccogliere il carico, se il carico è stabile, ecc.

Ovvero, traducendo quanto detto, occorre valutare il rischio.

A seguito della valutazione potrà meglio essere definita la necessità di fare ricorso alla sorveglianza sanitaria, la cui obbligatorietà, come si è cercato di spiegare, non sempre è evidente.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Non è richiesta cartellonistica di sicurezza specifica.

QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Spesso, non tanto per fare fronte al rischio di malattia professionale, quanto per evitare possibili infortuni, è necessario adottare l'uso di calzature antinfortunistiche.



QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

L'articolo 169 del D.Lgs. 81/08 stabilisce che il Datore di Lavoro fornisca ai lavoratori **informazioni**, in particolare per quanto riguarda *il peso e le altre caratteristiche del carico movimentato*; il Datore di Lavoro dovrà altresì assicurare ai lavoratori la **formazione** adeguata *in relazione ai rischi lavorativi e le modalità di corretta esecuzione delle attività*. Lo stesso articolo prevede infine che il Datore di Lavoro fornisca ai lavoratori **l'addestramento** adeguato in merito alle *corrette manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi*.



COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

Ovviamente il modo più semplice per migliorare le condizioni di salubrit  è quello di fare ricorso ad attrezzature meccaniche.

Laddove ci  non risulti possibile, possono essere adottate misure organizzative (turnazione, cambiamento di mansioni anche nell'arco della giornata, ecc.) idonee a ridurre il rischio. Ovviamente diventa significativa l'attivit  di sorveglianza sanitaria, che consente di diagnosticare preventivamente situazioni di rischio a carico del singolo lavoratore e di monitorare nel tempo l'insorgenza di eventuali patologie e/o disturbi.

E' inoltre utile eliminare possibili cause di disagio durante le operazioni di movimentazione (pavimenti scivolosi, zone in ombra, ecc.).



12. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI I MOVIMENTI RIPETITIVI

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

Il principio di fondo è dato dall'assunto che il lavoratore deve essere protetto da tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ragionevolmente prevedibili e quindi valutabili.

Nel Testo Unico per la sicurezza nei luoghi di lavoro, all'art. 15 si prescrive inoltre che il Datore di Lavoro *adotti le misure generali di tutela dei lavoratori che comprendono anche "il rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo"*.

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

Eseguire determinate operazioni in maniera ripetitiva può sollecitare strutture ossee, articolari e muscolari, tendinee, nervose e vascolari, determinando col tempo l'insorgenza di veri e propri quadri invalidanti.

I rischi per la salute da movimenti ripetitivi possono essere classificati in 2 grandi gruppi:

- sindromi infiammatorie muscolo-tendinee, quali le tendiniti della spalla, le tendiniti del gomito, le tendiniti del distretto mano-polso;
- le sindromi da intrappolamento dei nervi periferici, fra cui la Sindrome del tunnel carpale.



Le condizioni lavorative che espongono a questi rischi sono state individuate e si presentano spesso combinate tra loro:

- movimentazione manuale dei carichi;
- vibrazioni trasmesse a tutto il corpo;
- movimenti di torsione abnormi del tronco;
- posture incongrue;
- elevata ripetitività delle azioni;
- sforzi eccessivi;
- tempi di recupero insufficienti.

I movimenti, stimolando una determinata parte del corpo in un limitato periodo di tempo, provocano una sofferenza delle strutture anatomiche della zona, con infiammazione delle articolazioni, delle strutture vascolo-nervose, con interessamento osseo e tendineo.

L'edilizia è il settore più rappresentato, per problematiche relative a movimenti ripetuti aggravate dalla possibile co-presenza di vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA MOVIMENTI RIPETITIVI DEGLI ARTI SUPERIORI

Incidono fortemente sul rischio Movimenti Ripetitivi i seguenti fattori, che identificati, quantificati e considerati nel loro insieme, caratterizzano l'esposizione lavorativa in relazione alla rispettiva durata:

- a) Frequenza di azione elevata;
- b) Uso eccessivo di forza;
- c) Postura e movimenti di arti superiori incongrui o stereotipati;
- d) Carenza di periodi di recupero adeguati.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

Definire con precisione in questa sede se è necessaria o meno l'attività di sorveglianza sanitaria non è possibile.

Infatti non bisogna considerare fonte di rischio per la salute del lavoratore ogni attività di movimentazione.

Occorre considerare anche quale è la frequenza di movimentazione nell'arco della giornata lavorativa-tipo, se occorre effettuare movimenti di torsione del tronco, eventuali carenze di spazio, la necessità di piegarsi per raccogliere il carico, se il carico è stabile, ecc.

Ovvero, traducendo quanto detto, occorre valutare il rischio. A seguito della valutazione potrà meglio essere definita la necessità di fare ricorso alla sorveglianza sanitaria, la cui obbligatorietà, come si è cercato di spiegare, non sempre è evidente.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Non è richiesta cartellonistica di sicurezza specifica.

QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Non sono individuabili Dispositivi di protezione a tutela specifica dal rischio di esposizione a movimenti ripetuti.

QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

Gli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 stabiliscono che il Datore di Lavoro fornisca ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

Particolare informazione deve essere data al lavoratore, in merito alle corrette azioni da eseguire, in modo tale da evitare movimenti inutili per gli arti superiori (ad esempio, ripartire le azioni tra le due braccia ed eseguire solo le azioni previste per ogni singola mansione).

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?



Il modo più semplice per migliorare le condizioni di salubrità è quello di fare ricorso ad attrezzature meccaniche. Laddove ciò non risulti possibile, possono essere adottate misure organizzative (pause, turnazione, cambiamento di mansioni anche nell'arco della giornata, ecc.) idonee a ridurre il rischio.

Diventa significativa l'attività di sorveglianza sanitaria, che consente di diagnosticare preventivamente situazioni di rischio a carico del singolo lavoratore e di monitorare nel tempo l'insorgenza di eventuali patologie e/o disturbi.

Movimenti ripetitivi

Check List

	Si	No
Vi è un'alta ripetitività delle azioni		
Le movimentazioni frequenti di carico sono realizzate con l'aiuto di mezzi meccanici		
Viene impartita al lavoratore adeguata formazione ed informazione in merito alle corrette azioni da eseguire per evitare movimenti inutili		
E' possibile effettuare pause durante l'attività lavorativa		
I lavoratori sottoposti ad una frequente movimentazione manuale sono sottoposti a sorveglianza sanitaria		



13. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI IL MICROCLIMA

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

Il Decreto legislativo 81/08 presta attenzione alle condizioni microclimatiche nell'allegato IV, così come richiamato dall'art. 63 ("requisiti di salute e sicurezza") laddove si assegna importanza al fatto che la temperatura nei locali di lavoro sia adeguata all'organismo umano, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori. Si chiede anche che nel giudizio di adeguatezza si considerino l'influenza che possono esercitare l'umidità e il movimento dell'aria. Altri aspetti normativi possono trovarsi in normative specifiche o nei Regolamenti Locali di Igiene.

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

Quando si parla di microclima ambientale, si fa riferimento ad alcuni fattori (temperatura, umidità, ventilazione), la cui diversa combinazione comporta sensazioni di benessere o fastidio, nonché possibilità di creare problemi fisici o disturbi.

In particolare, una cattiva combinazione dei tre elementi riportati può dar luogo a specifiche condizioni di disagio termico fino a veri e propri quadri di malattia, quali sindromi da perfrigerazione (condizione patologica dovuta al congelamento di parti del corpo esposte al freddo in condizioni di eccessiva umidità o costrizione di indumenti), eczemi disidrosici (malattia cutanea che si manifesta soprattutto sulle dita con senso di bruciore, prurito e comparsa di vesciche), eritema cutaneo, colpo di calore, ecc...

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

Può risultare necessaria attività di sorveglianza sanitaria, soprattutto per lavoratori esposti a elevate temperature.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Non è richiesta cartellonistica di sicurezza specifica. Possono comunque essere necessari cartelli indicanti l'obbligo di utilizzo di indumenti protettivi dal freddo, o simili.



QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Parlando di microclima, come già è stato fatto in precedenza, non si devono considerare solamente le condizioni ambientali del singolo luogo di lavoro, ma occorre anche valutare le differenze "microclimatiche" esistenti tra luoghi di lavoro distinti ma praticati dallo stesso lavoratore. Ecco ad esempio che diventano obbligatori indumenti antifreddo per gli addetti ad operazioni all'aperto (carico e scarico mezzi, addetto ad una stazione di rifornimento di carburante, ecc.) o per operatori la cui mansione preveda l'ingresso nelle celle frigorifere.

Il D.Lgs. 81/08 chiede infatti in maniera esplicita che quando non sia conveniente modificare la temperatura di tutto l'ambiente, si provveda alla difesa dei lavoratori contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione.

QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

Non è richiesta una formazione specifica. Occorre comunque garantire che ai lavoratori vengano impartite le informazioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs. 81/08, circa i rischi specifici legati allo svolgimento della mansione e in merito all'obbligatorietà dell'utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale forniti.



COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

Può rendersi necessario valutare il rischio anche attraverso la determinazione degli indici di stress o benessere termico, in modo tale da potere individuare anche i fattori ambientali che dovranno

essere oggetto di correzione (aerazione, climatizzazione, ecc.).

Occorre che la temperatura dei locali di riposo, dei locali per il personale di sorveglianza, dei servizi igienici, delle mense e dei locali di pronto soccorso sia conforme alla destinazione specifica di questi locali, anche laddove non è possibile modificare le condizioni microclimatiche per ragioni legate al ciclo di lavoro.

In modo più schematico può essere utile conformarsi a quanto riportato nella seguente tabella:

Temperatura superiore a 26 °C

- L'umidità relativa dell'aria deve essere inferiore a 60%.
- Deve essere garantita la circolazione di aria fresca nelle postazioni di lavoro particolarmente calde.
- La durata di esposizione dei lavoratori in ambienti caldi deve essere limitata.
- Deve essere previsto un periodo di progressiva acclimatazione al calore per i lavoratori neoassunti alle mansioni o di ritorno da periodi feriali, con la limitazione della durata di esposizione al calore al 50% il primo giorno e l'aumento progressivo del 10% al giorno.
- Devono essere previste visite mediche periodiche per i lavoratori esposti alle alte temperature.
- Devono essere previsti periodi di riposo in locali con temperature miti.

Temperatura inferiore a 18 °C

- I lavoratori devono essere dotati di idonei indumenti per la protezione dal freddo.
- Devono essere previsti periodi di riposo in locali con temperature miti.

Temperatura compresa tra 18 °C e 26 °C

- L'umidità relativa deve essere prossima a 50% e comunque tale da evitare la formazione di nebbie e di condense.
- Le finestre, i lucernari e le pareti vetrate devono essere dotate di schermi di protezione e isolamento tali da evitare un soleggiamento eccessivo.

- Le superfici calde/fredde devono essere opportunamente isolate e schermate.
- Le correnti di aria fredda e calda che incidono sulle persone devono essere opportunamente controllate.
- La temperatura dei locali di riposo, servizi igienici, mense e pronto soccorso deve essere compresa tra 20 °C e 23 °C.
- La temperatura nei locali di lavoro deve tenere conto degli sforzi fisici richiesti ai lavoratori (sollevamento e trasporto pesi, percorrenza di scale).

Microclima
Check List

	Sì	No
La temperatura nel luogo di lavoro non è inferiore a 18° C		
I lavoratori dispongono di idonei indumenti per la protezione dal freddo		
La durata di esposizione dei lavoratori in ambienti caldi è limitata		
I sistemi di ventilazione forzata o il sistema di condizionamento sono regolarmente mantenuti		
L'ambiente è idoneamente riscaldato/raffreddato		
Le finestre i lucernari e le pareti vetrate sono tali da evitare un soleggiamento eccessivo		



14. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI RISCHI DEL LAVORO IN ESTERNO

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

Questo capitolo necessita di una premessa un poco articolata.

Infatti, pur essendo la “radiazione solare” classificata dalla IARC nel gruppo 1 di cancerogenesi (sufficiente evidenza di cancerogenicità per l’uomo) e pur costituendo un fattore di rischio per tutte le attività all’aperto, essa non è stata inserita nell’elenco degli Agenti cancerogeni e mutageni del D.Lgs. 81/2008. Allo stesso tempo però il D.Lgs. 81/08 ha introdotto specifiche norme di tutela della salute per i lavoratori da radiazioni ottiche artificiali (Titolo VIII capo V).

Pur essendo le radiazioni UV solari escluse dal campo di applicazione del Testo Unico, va comunque sottolineato che l’art. 181 specifica che la valutazione del rischio di tutti gli agenti fisici deve essere tale da *“identificare e adottare le opportune misure di prevenzione e protezione facendo particolare riferimento alle norme di buona tecnica e alle buone prassi”*.

Il **principio di fondo** è dato dall’assunto che il lavoratore deve essere protetto da tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ragionevolmente prevedibili e quindi valutabili.

Il Datore di Lavoro deve sempre considerare l’effetto del rischio sulla salute dei lavoratori tenendo conto dell’evoluzione tecnica in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, e dato che le buone prassi sono per definizione documenti di natura applicativa sviluppati in coerenza con le norme tecniche, è consigliabile utilizzarle come riferimenti primari ogni qualvolta ve ne sia disponibilità.

Tali aspetti vanno riguardati anche considerando che:

- il Decreto del 27 Aprile 2004 del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale inserisce *i tumori cutanei* nella lista delle malattie professionali con obbligo di denuncia;
- il D.M. 9 aprile 2008 *“Nuove Tabelle delle Malattie Professionali nell’Industria e nell’Agricoltura”* contempla tra le malattie professionali le *malattie causate dalle radiazioni UV, tra le quali le radiazioni solari, chiarendo anche che sono lavorazioni che espongono alle radiazioni UV, quelle che espongono alle radiazioni solari presso stabilimenti balneari, a bordo di navi, in cantieri di edilizia stradale, in cave e miniere a cielo aperto.*

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

I rischi a cui è sottoposto un lavoratore che svolge la propria attività in esterno possono essere molteplici.

Durante le lavorazioni in esterno, il lavoratore può essere esposto alla radiazione solare ultravioletta che può provocare:

- colpo di calore;
- disidratazione del corpo;
- eritemi e/o ustioni;
- insorgenza di malattie della pelle;
- invecchiamento cutaneo;
- insorgenza di melanomi.

All'opposto, la temperatura eccessivamente bassa può provocare, per esposizioni prolungate nel tempo, congelamenti in specie delle estremità, ma anche, in soggetti predisposti, accidenti cardiovascolari. Anche gli sbalzi repentini della temperatura possono essere dannosi (per es. entrando in una cella frigorifera d'estate).

Un altro fattore di rischio può essere l'esposizione al contatto con **agenti biologici**, in grado di provocare infezioni, allergie o intossicazioni. Il contatto con tali agenti può avvenire per interazione con il terreno, gli animali selvatici o randagi, i loro parassiti (zecche e pulci), gli insetti e i rettili. Rappresentano un pericolo anche i depositi di letame e liquame e tutte le lavorazioni di concimazione che prevedono il loro uso. Alcuni agenti biologici provocano malattie infettive gravi come la leptospirosi e il tetano (nel caso di ferite ed abrasioni in particolare con materiali cosparsi di terra o comunque che siano rimasti depositati sul terreno, un substrato su cui le spore del tetano permangono a lungo); altri possono provocare gravi patologie allergiche solo nei lavoratori che hanno una sensibilità particolare (per esempio lo shock anafilattico da puntura di insetto in un soggetto ipersensibile può anche causare la morte del lavoratore).

Le principali vie di trasmissione dell'agente biologico all'uomo sono:

- punture e ferite da taglio;
- contaminazione batterica delle superfici degli indumenti e dei locali di lavoro;
- contaminazione microbica aerodispersa;
- rischio infettivo;
- rischio correlato alla presenza di insetti vettori di agenti biologici.

Durante le lavorazioni in esterno, il lavoratore è sottoposto inoltre al rischio di cadute, distorsioni, inciampi e scivolamenti, dati dalla possibile irregolarità del terreno o nel caso, dalla presenza di neve o ghiaccio nella stagione invernale.

La circolazione e le manovre nelle aree esterne, dove possono essere presenti altri veicoli o pedoni (appaltatori, prestatori d'opera), provoca il rischio di impatto tra i mezzi, di investimenti o di urti.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

A seguito della valutazione dei rischi è possibile (se non necessario) che venga attivato un Piano di sorveglianza sanitaria a tutela dei lavoratori esposti. Si consideri che nelle **Nuove tabelle delle malattie professionali Inail** è stata inserita un'apposita voce che comprende malattie causate da esposizione professionale a radiazione solare.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Laddove venga ravvisata la necessità di adottare dispositivi di protezione, occorre segnalarne l'obbligatorietà per mezzo di apposita cartellonistica. Generalmente è necessario inoltre delimitare la zona dove avviene la lavorazione con cartellonistica di attenzione o divieto di accesso ai non addetti.

QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Durante l'esposizione ai raggi solari è necessario indossare un cappello in tessuto anti Uv, a tesa larga e circolare per proteggere capo e viso.

Quando si lavora al sole, anche se fa caldo non bisogna scoprirsi, vanno usati invece abiti leggeri e larghi, maniche e pantaloni lunghi (è importante non lasciare scoperte parti del corpo) e tessuti che proteggano dai raggi Uv. Non va dimenticato infine di proteggere gli occhi con occhiali da sole.

Nella stagione invernale, dovranno essere forniti ai lavoratori adeguati indumenti antifreddo.

Durante le lavorazioni vicine alla sede stradale, dovranno essere forniti giubbotti ad alta visibilità.

QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

La normativa vigente parte dal presupposto che *"i lavoratori devono essere formati, informati e addestrati"*.

Questo assunto implica tanto che il lavoratore ha il dovere di utilizzare con

profitto le informazioni e la formazione ad esso impartite, quanto, prima di tutto, che il Datore di Lavoro deve fornire tutti gli strumenti necessari allo svolgimento della mansione.

La formazione dovrà riguardare la conoscenza del rischio, le misure di tutela, le procedure di lavoro individuate e da adottare.



COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

In relazione alle diverse condizioni microclimatiche presenti è opportuno prevedere tempi di lavoro il più possibile contenuti e intervallati da pause o cambio di mansioni. Nei casi di temperature ambientali elevate e/o di umidità eccessiva occorre garantire in azienda adeguati servizi igienici, comprensivi di docce, spogliatoi, luoghi di riposo.

Si deve cercare di attuare, per quanto possibile, schermature con teli e con coperture, per proteggere i lavoratori che lavorano all'aperto.

Per creare zone d'ombra esistono anche delle strutture portatili (simili ad ombrelloni) che il lavoratore sposta secondo le proprie esigenze (importante è che vi sia lo spazio sufficiente per utilizzarle).

Si deve organizzare l'orario di lavoro, ove possibile, in maniera tale che durante le ore della giornata in cui gli UV sono più intensi (ore 11,00 – 15,00 oppure 12,00 – 16,00 con l'ora legale) si privilegino i compiti lavorativi che si svolgono all'interno, riservando i compiti all'esterno per gli orari mattutini e serali in cui l'esposizione agli UV è minore.

Ovviamente si può cercare di sfruttare le zone di ombra prodotte da alberi o costruzioni vicine, magari così fornendo il lavoratore di un luogo ombreggiato dove consumare i pasti e sostare durante le pause.

Non ultimo tra gli interventi applicabili, si può fare ricorso a prodotti anti-solari.

Nel caso di lavorazioni in ambienti dove sono presenti altri mezzi o persone bisogna :

- procedere a passo d'uomo seguendo la segnaletica presente;
- in caso di manovre in retromarcia o quando la manovra risulti particolarmente difficile (spazi ridotti, scarsa visibilità) farsi coadiuvare da qualcuno a terra;
- in mancanza di sistema di segnalazione acustica di retromarcia sul mezzo, preavvisare la manovra usando il clacson;
- camminare sui marciapiedi o lungo i percorsi pedonali segnalati mediante segnaletica orizzontale, ove presenti, e comunque lungo il margine delle vie carrabili;
- non sostare dietro gli automezzi in sosta o in manovra.



Lavori in esterno
Check List

	Si	No
I lavoratori svolgono lavori all'aperto		
Vengono forniti ai lavoratori idonei indumenti antifreddo		
Vengono forniti ai lavoratori idonei indumenti di protezione dalle radiazioni solari		
Sono forniti giubbotti ad alta visibilità per i lavori vicino alla sede stradale		
I lavoratori sono formati/informati sui rischi dell'attività lavorativa		
Sono previste pause durante le lavorazioni		

15. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI IL RISCHIO CHIMICO

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

Il Testo Unico per la sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08) dedica 12 articoli (dall'art. 221 all'art. 232) alle *misure di Protezione da agenti chimici*.

La normativa vigente prescrive tra le altre cose che ciascuna azienda sia in possesso delle schede di sicurezza dei prodotti chimici in uso.

Innanzitutto, cosa si intende per agente chimico?

Agenti chimici: tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o ottenuti, utilizzati o smaltiti, compreso lo smaltimento come rifiuti, mediante qualsiasi attività lavorativa, siano essi prodotti intenzionalmente o no e siano immessi o no sul mercato.

Come si può notare, si è voluto porre l'attenzione non solo alle situazioni in cui l'agente nocivo viene utilizzato consapevolmente (ad esempio, l'uso di un lubrificante), ma anche a quelle in cui l'esposizione non è intenzionale (ad esempio, l'inalazione di vapori o fumi di combustione); nel secondo caso è più probabile che possano mancare le necessarie tutele.

COSA SONO LE SCHEDE DI SICUREZZA?

Sono documenti che devono accompagnare le sostanze o i preparati pericolosi. Devono essere fornite dal fabbricante agli utilizzatori dei suddetti dispositivi.

Per avere un esempio di quali informazioni contengano le schede di sicurezza, possiamo pensare che le informazioni riportate sulle etichette dei prodotti per la pulizia utilizzati in ambito domestico altro non sono che un sunto delle stesse schede; pensiamo alle **frasi di rischio** (prodotto infiammabile, prodotto tossico, prodotto nocivo per la pelle, ecc., si veda tabella), ai **consigli di prudenza** (evitare il contatto con gli occhi, tenere lontano dalla portata dei bambini, conservare lontano dal calore, ecc., si veda tabella), alle misure di pronto soccorso sanitario (in caso di contatto con gli occhi sciacquare abbondantemente con acqua fredda). Ovviamente le schede di sicurezza contengono altre informazioni in merito di tossicità, composti, limiti di esposizione, misure da attuare in caso di fuoriuscita, ecc..

PER QUALI PRODOTTI DEVONO ESSERE REDATTE E FORNITE OBBLIGATORIAMENTE LE SCHEDE DI SICUREZZA?

- Per tutti i prodotti che contengono sostanze o preparati pericolosi.
- E' il fabbricante a classificare il proprio prodotto e a verificare l'obbligatorietà o meno di fornire la scheda di sicurezza.



QUALI SOSTANZE SI CONSIDERANO PERICOLOSE?

Esplosivi, comburenti, estremamente infiammabili, facilmente infiammabili, infiammabili, molto tossici, tossici, nocivi, corrosivi, irritanti, sensibilizzanti, cancerogeni, mutageni, tossici per il ciclo produttivo, pericolosi per l'ambiente.

QUALI E QUANTI SONO I PUNTI CHE LE SCHEDE DI SICUREZZA DEVONO OBBLIGATORIAMENTE CONTENERE?

Deve essere redatta in lingua italiana, riportare la data di compilazione e dell'eventuale aggiornamento. Deve contenere i seguenti 16 punti:

1. Elementi identificativi della sostanza o del preparato e della società/impresa
2. Composizione/informazione sugli ingredienti
3. Indicazione dei pericoli
4. Misure di pronto soccorso
5. Misure antincendio
6. Misure in caso di fuoriuscita accidentale
7. Manipolazione e stoccaggio
8. Controllo dell'esposizione/protezione individuale
9. Proprietà fisiche e chimiche
10. Stabilità e reattività
11. Informazioni tossicologiche
12. Informazioni ecologiche
13. Considerazioni sullo smaltimento
14. Informazioni sul trasporto
15. Informazioni sulla regolamentazione
16. Altre informazioni

In sintesi, gli obblighi del Datore di Lavoro sono:

- Determinazione preliminare della presenza di agenti chimici pericolosi nei luoghi di lavoro;
- Valutazione dei rischi, con determinazione se l'attività dell'azienda sia o no definibile a *rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori* (art. 224 del D.Lgs. 81/08);
- Valutazione dei rischi, confronto con i valori limite di esposizione professionale o i valori limite biologici;
- Individuazione delle misure di protezione e prevenzione adottate.

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

I rischi per la salute del lavoratore sono facilmente identificabili dalla lettura delle singole schede di sicurezza.

Si può in linea di massima parlare di:

- Rischi da esposizione (inalazione, contatto con gli occhi, contatto con la pelle, ingestione)
- Rischi da incendio (materiali infiammabili e composti chimici particolari possono generare fumi tossici o vapori dannosi)

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

La sorveglianza sanitaria è prevista quando:

- i lavoratori sono esposti ad agenti chimici pericolosi per la salute che rispondono ai criteri per la classificazione quali *molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, corrosivi, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni di categoria 3* (art. 229 del D.Lgs. 81/08)

oppure quando

- i lavoratori non sono esposti ad agenti chimici di cui all'elenco precedente, ma le risultanze della Valutazione dei rischi non consentono di *definire il rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori*

La sorveglianza sanitaria deve essere effettuata:

- Prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta esposizione;
- Periodicamente, di norma una volta all'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti dei la-

voratori per la sicurezza, in funzione della valutazione del rischio e dei risultati della sorveglianza sanitaria;

- All'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

In tale occasione il medico competente deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

In alcuni casi può essere necessario identificare le caratteristiche del prodotto o dei prodotti in uso (corrosivo, tossico, ecc).



ESPLOSIVO



INFIAMMABILE

ESTREMAMENTE
INFIAMMABILE

COMBURENTE



CORROSIVO



TOSSICO

ESTREMAMENTE
TOSSICO

IRRITANTE



NOCIVO

PERICOLOSO
PER L'AMBIENTE

QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

E' necessario adottare i Dispositivi di Protezione Individuale prescritti dalle schede di sicurezza.



QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

Deve essere riservata ai lavoratori un'adeguata informazione e formazione; in particolare, il Datore di Lavoro deve garantire che i lavoratori o i loro rappresentanti dispongano di:

- a) *dati ottenuti attraverso la valutazione del rischio e ulteriori informazioni ogni qualvolta modifiche importanti sul luogo di lavoro determinino un cambiamento di tali dati;*
- b) *informazioni sugli agenti chimici pericolosi presenti sul luogo di lavoro, quali l'identità degli agenti, i rischi per la sicurezza e la salute, i relativi valori limite di esposizione professionale e altre disposizioni normative relative agli agenti;*
- c) **formazione ed informazioni su precauzioni ed azioni adeguate da intraprendere per proteggere loro stessi ed altri lavoratori sul luogo di lavoro;**
- d) *accesso ad ogni scheda dei dati di sicurezza messa a disposizione dal responsabile dell'immissione sul mercato ai sensi dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni.*

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dovranno essere **informati** sui risultati delle eventuali misurazioni degli agenti chimici pericolosi.

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

La valutazione del rischio chimico permette di identificare caso per caso gli interventi migliorativi attuabili.

Possono essere citati ad esempio:

- interventi per migliorare le condizioni di stoccaggio;
- introduzione di sistemi di captazione localizzati;
- riduzione al minimo del numero di lavoratori esposti;
- riduzione al minimo della durata e dell'intensità dell'esposizione;
- misure specifiche di igiene/pulizia dei locali;
- misure specifiche di manutenzione;
- misure di sorveglianza sanitaria;
- introduzione di obblighi in materia di uso di Dispositivi di Protezione Individuale;
- introduzione di specifiche misure antincendio;
- ricerca di agenti o processi di lavoro che, nelle condizioni di uso, non siano o siano meno pericolosi per la salute dei lavoratori e possano quindi sostituire agenti o processi in essere.

Rischio chimico

Check List

	Si	No
Sono presenti in azienda le schede di sicurezza di tutti i prodotti chimici utilizzati		
Il datore di lavoro ha effettuato la valutazione del "rischio chimico"		
Il datore di lavoro aggiorna la valutazione in occasione di mutamenti che potrebbero averla resa superata ovvero quando i risultati della sorveglianza medica ne mostrino la necessità		
E' stato ridotto al minimo il numero di lavoratori che sono o potrebbero essere esposti		
E' stato attivato un Piano di sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti al rischio		
La sorveglianza sanitaria viene effettuata prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta esposizione ad agenti chimici		
La sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti ad agenti chimici è effettuata all'atto della cessazione del rapporto di lavoro		
Sono a disposizione dei lavoratori adeguati dispositivi di protezione individuale		
I lavoratori o i loro rappresentanti dispongono di tutti i dati ottenuti attraverso la valutazione del rischio da agenti chimici ed ulteriori informazioni ogni qualvolta modifiche importanti sul luogo di lavoro determinino un cambiamento di tali dati		
I recipienti/serbatoi utilizzati per le sostanze pericolose possiedono idonee caratteristiche di robustezza e resistenza		
Gli scarti di lavorazione e i rifiuti di materie pericolose sono raccolti ed asportati frequentemente con mezzi appropriati per il conferimento in luoghi sicuri		
E' effettuata una raccolta differenziata degli scarti di lavorazione e dei rifiuti di materie pericolose		



16. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

Il riferimento normativo di riferimento è il D.Lgs. del 09 Aprile 2008 n.81 Capo II e successive modifiche integrative.

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

Un agente cancerogeno è una sostanza, un preparato o un processo che è capace di provocare l'insorgenza del cancro.

Di seguito i simboli che si trovano sulle etichette dei preparati contenenti sostanze cancerogene:



R 45: può provocare il cancro

R 46: può provocare alterazioni genetiche ereditarie

R 49: può provocare il cancro per inalazione

In alcuni casi il lavoratore è esposto ad agenti cancerogeni non classificati, in quanto non si tratta di materie prime o componenti in uso, bensì di prodotti delle lavorazioni eseguite. L'Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC) giudica cancerogeni o possibili cancerogeni, ad esempio, la silice libera cristallina e la polvere di legno, o circostanze di esposizione come i lavori di saldatura, di verniciatura o la fabbricazione di mobili.



Anche nella "Tabella delle malattie professionali", cui fa riferimento l'INAIL per l'eventuale indennizzo, sono citate alcune neoplasie, per le quali è ammessa l'origine professionale, quali per esempio le neoplasie da cromo, da idrocarburi policiclici

aromatici (IPA, la cui presenza è possibile in presenza di combustione di combustibili fossili, di legname e di prodotti organici in generale, quali i rifiuti urbani. Gli IPA sono presenti in elevate quantità in asfalti, bitumi e carbone), da ammine aromatiche (utilizzate nell'industria del colore, gomma, plastica, farmaceutica), da catrame, da fuliggine, da pece, da radiazioni ionizzanti, da polvere di legno e polvere di cuoio.

VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE E VALORI D'AZIONE

Se non altrimenti specificato, il limite della concentrazione media, ponderata in funzione del tempo, di un agente cancerogeno o mutageno nell'aria, rilevabile entro la zona di respirazione di un lavoratore, in relazione ad un periodo di riferimento determinato stabilito nell'Allegato XLIII.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

I lavoratori per i quali la valutazione ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.

I lavoratori soggetti alla sorveglianza sanitaria sono iscritti in un registro nel quale è riportata, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno o mutageno utilizzato e, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Detto registro è istituito ed aggiornato dal Datore di Lavoro che ne cura la tenuta per il tramite del medico competente.

Il responsabile del servizio di prevenzione ed i rappresentanti per la sicurezza hanno accesso a detto registro.



E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Laddove venga ravvisata la necessità di adottare dispositivi di protezione, occorre segnalarne l'obbligatorietà per mezzo di apposita cartellonistica.

Le aree in cui avvengono le lavorazioni devono essere isolate e provviste di adeguati segnali di avvertimento e di sicurezza, compresi i segnali "vietato fumare", ed accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con la loro funzione.

QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

A seconda di quella che viene rilevata come via di contaminazione (inalazione, contatto, esposizione a fumi, ecc.) il lavoratore deve utilizzare indumenti protettivi in grado di proteggere la pelle o indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie.



QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

La normativa vigente parte dal presupposto che *“i lavoratori devono essere formati, informati e addestrati”*.

Questo assunto implica tanto che il lavoratore ha il dovere di utilizzare con profitto le informazioni e la formazione ad esso impartite, quanto, prima di tutto, che il Datore di Lavoro deve fornire tutti gli strumenti necessari allo svolgimento della mansione.

La formazione dovrà trattare:

- gli agenti cancerogeni o mutageni presenti nei cicli lavorativi e i relativi rischi per la salute;
- le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione;
- le misure igieniche da osservare;
- i dispositivi di protezione da utilizzare e il loro corretto impiego;
- le procedure di lavoro da seguire sia in fase di lavoro che di fronte ad eventuali incidenti od emergenze.

Il **medico competente** inoltre dovrà informare i lavoratori in merito alla sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e in maniera puntuale sull'opportunità di sottoporsi ad agenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa a rischio.

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

Il Datore di Lavoro ha *“l'obbligo di progettare, di programmare e sorvegliare le lavorazioni in modo tale da evitare l'emissione di agenti cancerogeni nell'ambiente di lavoro; solo quando ciò non fosse “tecnicamente possibile” si deve provvedere a far sì che l'esposizione dei lavoratori sia ridotta al più basso valore “tecnicamente possibile”, tramite impianti di aspirazione localizzata il più vicino possibile al punto di emissione e comunque dotare l'ambiente di lavoro di un adeguato sistema di ventilazione generale”*.

Inoltre il Datore di Lavoro ha il dovere di:

- Ricorrere ad un utilizzo di quantitativi il più possibile limitati;
- Limitare quindi anche le quantità in deposito;
- Ridurre il numero dei lavoratori esposti, anche isolando le lavorazioni (ad esempio le aree in cui avvengono le saldature);
- Permettere l'accesso alle aree a rischio soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con la loro funzione;
- Provvedere a regolare e sistematica pulizia dei locali, delle attrezzature e degli impianti;
- individuare le esposizioni anomale causate da un evento non prevedibile

o da un incidente, e stabilire quindi le procedure per i casi di emergenza (i lavoratori devono essere in condizione di potere abbandonare immediatamente l'area interessata);

- Adottare indumenti protettivi e di dispositivi di protezione individuale e obbligare al loro utilizzo;
- Effettuare la raccolta e l'immagazzinamento, ai fini dello smaltimento degli scarti e dei residui delle lavorazioni contenenti agenti cancerogeni, in condizioni di sicurezza, in particolare utilizzando contenitori ermetici etichettati in modo chiaro, netto, visibile.

Successivamente è utile provvedere a verificare l'efficacia delle misure intraprese, anche effettuando la misurazione degli agenti cancerogeni e mutageni.

MISURE TECNICHE

Il Datore di Lavoro:

- a) assicura che i lavoratori dispongano di servizi igienici appropriati ed adeguati;
- b) dispone che i lavoratori abbiano in dotazione idonei indumenti protettivi da riporre in posti separati dagli abiti civili;
- c) provvede affinché i dispositivi di protezione individuale siano custoditi in luoghi determinati, controllati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi o deteriorati, prima di ogni nuova utilizzazione.



Tabella 1. Classificazione IARC

IARC: International Agency for Research on Cancer – **Agenzia Internazionale per la ricerca sul cancro**

Agenti, miscele ed esposizioni, sono suddivisi in cinque categorie

Categoria 1	cancerogena per l'uomo
Categoria 2A	cancerogena probabile per l'uomo
Categoria 2B	cancerogena possibile per l'uomo
Categoria 3	classificazione impossibile riguardo all'azione cancerogena per l'uomo.
Categoria 4	probabilmente non cancerogena per l'uomo

Tabella 2. Esempi di agenti cancerogeni presenti in alcune lavorazioni

Lavorazione	Agenti	class. IARC	Sedi o tipi di tumore
Asfaltatura	idrocarburi aromatici policiclici	2A-2B	<i>polmoni, vie respiratorie</i>
	bitume	2B - 3	<i>cute</i>
	catrame	1	<i>cute, polmoni</i>
Edilizia	amianto	1	<i>pleura, polmone, tratto gastro intestinale</i>
	silice	1	<i>polmone</i>
	idrocarburi aromatici policiclici ^o	2A-2B	<i>cute, polmone</i>
Erogazione, deposito, trasporto di carburanti	benzene	1	<i>leucemie</i>
	benzina	2B [^]	<i>leucemie, altre sedi</i>
Estrazione e lavorazione marmi, porfido, lapidei in genere	silice	1	<i>polmone</i>
Lavorazione del cuoio	polvere di cuoio	1	<i>cavità nasali</i>
Lavorazione del legno	polvere di cuoio	1	<i>cavità nasali</i>
Lavori all'aperto (edilizia, agricoltura)	radiazione solare	1	<i>cute</i>
Lavori in sotterraneo	radon	1	<i>polmone</i>
Lavorazioni meccaniche	oli minerali	1	<i>cute, tratto gastrointestinale, polmone</i>
	fumi di saldatura	2B	<i>polmone</i>
Produzione di cemento	silice	1	<i>polmone</i>
Produzione di vernici	cromati (VI)	1	<i>polmone</i>
Produzione e lavorazione del vetro[†]	silice	1	<i>polmone</i>
	idrocarburi aromatici policiclici ^o	2A-2B	<i>cute, polmone</i>
	arsenico e composti	1	<i>cute, polmone</i>
	composti di vari metalli (berillio, cobalto, nichel, cadmio)	1-2B	<i>vari</i>
Produzione e lavorazione di materie plastiche	cloruro di vinile monomero	1	<i>fegato</i>

Riparazione autoveicoli	benzene	1	<i>leucemie</i>
	benzina	2B	<i>leucemie, altri</i>
	emissioni da motori diesel	2A	<i>polmoni</i>
	emissione da motori a benzina	2B	<i>polmoni</i>
	oli minerali	1	<i>cute, tratto gastrointestinale, polmoni</i>
Saldatura	cromati (VI)	1	<i>polmone</i>
	nichel metallico e composti	2B - 1	<i>polmone</i>
	radiazioni ultraviolette	2A	<i>cute</i>
	fumi di saldatura	2B	<i>polmone</i>
Verniciatura	coloranti anilini	1	<i>vescica</i>
	pigmenti a base di cromati (VI)	1	<i>polmone</i>

Rischio agenti cancerogeni

Check List

	Si	No
E' possibile evitare o ridurre l'utilizzazione di un agente cancerogeno o mutageno sul luogo di lavoro.		
Sono state adottate le opportune misure preventive e protettive, in relazione ai risultati della valutazione dei rischi da agenti cancerogeni e mutageni.		
Viene limitato al minimo possibile il numero dei lavoratori esposti o che possono essere esposti ad agenti cancerogeni o mutageni.		
Sono state isolate le lavorazioni in aree a rischio mediante adeguati segnali di avvertimento e di sicurezza, compresi i segnali «vietato fumare».		
Dette aree sono accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con la loro funzione.		
La raccolta e l'immagazzinamento ai fini dello smaltimento degli scarti e dei residui delle lavorazioni contenenti agenti cancerogeni, avvengono in condizioni di sicurezza.		
Si fa uso di contenitori ermetici etichettati in modo chiaro, netto, visibile.		
I lavoratori per i quali la valutazione dei rischi da agenti cancerogeni e mutageni ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.		
E' stato istituito, in collaborazione con il medico competente, il registro degli esposti.		

17. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI IL LAVORO A VIDEOTERMINALE

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

L'organizzazione del lavoro a videoterminale discende in maniera fondamentale e pressoché esclusiva dal D.Lgs. 81/08 (dall'articolo 172 all'articolo 179 e all'allegato XXXIV). Il Ministero del lavoro, successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94, aveva già elaborato delle "linee guida d'uso dei videoterminali". Esse sono contenute nel D.M. 2 ottobre 2000 e sono finalizzate alla prevenzione dei disturbi fisici e mentali che possono essere provocati dall'utilizzo di tali attrezzature.



QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

Lunghi periodi di tempo trascorsi in una posizione obbligata possono causare disturbi al nostro fisico. Allo stesso modo uno sforzo visivo in modalità ravvicinata protratto nel tempo può affaticare la vista.

L'uso protratto del Videoterminale può pertanto provocare:

- Affaticamento visivo (bruciori, lacrimazione, astenopia, fotofobia, diplopia);
- Disturbi muscolo-scheletrici (cefalea, cervicobrachialgie, lombalgie);
- Stanchezza (disturbi di tipo psicologico e psicosomatico).

E' importante sottolineare che questi disturbi solitamente hanno caratteristiche di temporaneità e sono anche rapidamente destinati a scomparire.

Sono stati presi in considerazione anche i rischi da emissioni radianti, ma tutti gli studi effettuati hanno documentato che i livelli di radiazioni elettromagnetiche presenti nelle vicinanze di un videoterminale sono confrontabili con quelli di un televisore a colori e che l'intensità delle radiazioni ul-

traviolette ed infrarosse è estremamente bassa e tale da non poter generare alcun disturbo.

Pertanto si esclude che nei posti di lavoro al videoterminale si possano generare effetti negativi sulle gravidanze o sull'apparato visivo a causa di radiazioni provenienti direttamente dal monitor.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

La normativa attualmente vigente definisce lavoratore addetto all'uso di attrezzature munite di videoterminali il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali. Il lavoratore "videoterminalista" così definito deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria preventiva e periodica, a cura del Medico competente aziendale.

La sorveglianza sanitaria è rivolta alla prevenzione dei disagi e dei danni per la vista e per gli occhi, e di quelli legati alla postura ed all'affaticamento fisico e mentale degli addetti a unità video e deve quindi prevedere accertamenti con particolare riferimento:

- a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
- b) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.

I lavoratori sono pertanto sottoposti alla sorveglianza sanitaria, così come prevista dall'art. 176 del D.Lgs. n. 81/08.

Schematizzando gli obblighi di sorveglianza sanitaria, gli stessi possono essere così riassunti:

- prima che l'operatore sia adibito all'uso di VDT;
- con periodicità almeno quinquennale fino a 50 anni di età;
- con periodicità almeno biennale dopo il 50° anno di età;
- con periodicità almeno biennale ove, in esito alla visita preventiva, l'operatore venga giudicato "idoneo con prescrizioni";
- ogni qualvolta il lavoratore sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Non è richiesta cartellonistica di sicurezza specifica.

QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Non si rendono necessari particolari Dispositivi di Protezione Individuale, né esistono riferimenti di legge che rendano obbligatorio l'utilizzo dei cosiddetti salvaschermo.

QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

L'articolo 177 del D.Lgs. 81/08 stabilisce che il Datore di Lavoro assicuri ai lavoratori una formazione specifica, in particolare per quanto riguarda:

- le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso;
- le modalità di svolgimento dell'attività;
- la protezione degli occhi e della vista.

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

Il lavoratore deve sedere in posizione il più possibile rilassata, poggiando i piedi per terra, la schiena allo schienale, i gomiti ai braccioli della sedia (se presenti) o gli avambracci al piano di lavoro; le ginocchia devono formare un angolo di circa 90° .





Innanzitutto occorre quindi strutturare le postazioni di lavoro in accordo a quanto indicato nell'allegato XXXIV al D.Lgs. 81/08.

Pertanto, onde garantire una postazione di lavoro che possa ridurre al minimo i rischi di insorgenza di disturbi, fastidi o patologie quali quelle sopra riportate, occorre innanzitutto fornire al lavoratore alcuni strumenti, quali:

- una sedia dotata di rotelle autofrenanti, che abbia il sedile regolabile in altezza e lo schienale regolabile in altezza e inclinazione;
- un piano di lavoro sufficientemente ampio, tale da consentire di appoggiare i documenti necessari al lavoro e da permettere di posizionare il monitor a 50/70 cm. dagli occhi (dimensioni minime *indicative* del piano di lavoro cm. 120 x 70).

Occorre anche fare sì che lo schermo non presenti riflessi; pertanto evitare di posizionare i monitor in modo tale che alle spalle del lavoratore si trovino fonti luminose, sia naturali che artificiali. Allo scopo è utile dotare le finestre di tende del tipo a strisce, onde poter modulare l'intensità luminosa proveniente dall'esterno. Può essere utile un'illuminazione specifica locale del piano di lavoro (es: lampada da tavolo).

A richiesta del lavoratore, onde permettere allo stesso di sedere in posizione ottimale, deve essere fornito un poggiatesta.

Può rendersi necessario un supporto per documenti.

Lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile, avere immagine stabile,

PLANIMETRIA DEL POSTO DI LAVORO



esente da sfarfallamento, con brillantezza e contrasto regolabili, non deve produrre riflessi e riverberi molesti.

La tastiera deve essere inclinabile, dissociata dallo schermo, priva di riflessi, con tasti facilmente leggibili dalla normale posizione di lavoro.

Infine, l'impiego prolungato dei computer portatili necessita della fornitura di una tastiera e di un mouse o altro dispositivo di puntamento esterni nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo.



INSERTO: IL TELELAVORO

Il D.Lgs. 81/08 disciplina anche il lavoro a distanza (art. 3 comma 10). In tal caso, stabilisce che a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza mediante collegamento informatico e telematico, si applichino le disposizioni del Titolo VII (Attrezzature munite di videotermini), indipendentemente dall'ambito nel quale si svolge la prestazione stessa. I lavoratori a distanza dovranno inoltre essere **informati** circa le politiche aziendali sulla sicurezza, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videotermini.

Lavoro a videoterminale

Check List

	Si	No
Vengono rispettate le condizioni minime di ergonomia del posto di lavoro		
Le postazioni di lavoro dispongono di spazi sufficienti		
Sono presenti riflessi sugli schermi		
E' disponibile illuminazione da tavolo		
La luce naturale è modulabile mediante tende del tipo a strisce		
Il sedile di lavoro è regolabile		
Il sedile di lavoro appoggia su razze dotate di rotelle autofrenanti		
Il lavoratore impiegato in attività comportante l'uso di videotermini per più di 20 h settimanali è sottoposto a sorveglianza sanitaria con particolare riferimento ai rischi per la vista, per gli occhi e per l'apparato muscolo-scheletrico		
Il datore di lavoro ha fornito informazione e formazione adeguata ai lavoratori in ordine alle modalità di svolgimento dell'attività comportante uso di videotermini, ai rischi connessi e alle misure per evitarli		

18. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI LE RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

Il Titolo VIII, Capo V, del D.Lgs. 81/08 stabilisce le prescrizioni minime di protezione per i lavoratori contro i rischi per la salute e per la sicurezza derivanti dall'esposizione alle radiazioni ottiche artificiali durante il lavoro. Questo significa che non si fa nessun riferimento a tutte quelle categorie di lavoratori esposti, per adempiere ad una determinata mansione, a radiazioni solari.

E' buona prassi considerare e, qualora fosse necessario, valutare anche questo tipo di esposizione, così come qualsiasi altro rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore (art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/08).

Altri testi di riferimento:

- **Allegato XXXVII del D.Lgs. 81/08** - Limiti di esposizione alle ROA (Radiazioni Ottiche Artificiali);
- **Direttiva 2006/25/CE del parlamento e del consiglio del 5 aprile 2006** – Prescrizioni minime di sicurezza e di salute, relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (radiazioni ottiche artificiali) (diciannovesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CE);
- **UNI EN 14255 – 1 - 2005:** Misurazione e valutazione dell'esposizione personale a radiazioni ottiche incoerenti – Parte 1: radiazioni ultraviolette emesse da sorgenti artificiali nel posto di lavoro;
- **UNI EN 14255 – 2 - 2006:** Misurazione e valutazione dell'esposizione personale a radiazioni ottiche incoerenti – Parte 2: Radiazioni visibili ed infrarosse emesse da sorgenti artificiali nei posti di lavoro;
- **UNI EN 14255 – 4 - 2007:** Terminologia e le grandezze da utilizzare per le misurazioni.

Le radiazioni ottiche sono caratterizzate in prima linea dalla loro lunghezza d'onda.

Si differenzia fra radiazione ultravioletta (UV), radiazione visibile (VIS) e infrarossa (IR). Inoltre si differenziano ulteriormente le radiazioni ottiche in "coerenti" (emettono su un'unica lunghezza d'onda) ed "incoerenti".



I laser possono essere usati per lavorazioni di materiali (taglio, saldatura, marcatura e incisione), per applicazioni mediche e per uso estetico, in campo informatico o elettronico.

Abbiamo invece esempi di sorgenti di radiazioni incoerenti nelle fonti radianti emittenti di temperatura come il sole o le lampadine ad incandescenza ma anche nelle operazioni di saldatura, di saldatura ad arco, nella fotoincisione, nell'uso di lampade germicide per la sterilizzazione, nei centri di abbronzatura.

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

Le radiazioni ottiche penetrano solo superficialmente nel tessuto cutaneo umano e non raggiungono gli organi interni.

Gli organi critici dell'uomo sono invece gli occhi e la pelle.

La profondità di penetrazione dipende dalla lunghezza d'onda. Mentre le radiazioni ultraviolette (UV) ad onda corta e le radiazioni infrarosse (IR) ad onda lunga vengono assorbite già dalla superficie cutanea, le radiazioni visibili e quelle in prossimità della fascia dell'infrarosso penetrano più in profondità. Pertanto l'effetto delle radiazioni sull'occhio o sulla pelle dipende dalla loro lunghezza d'onda.

Oltre ai rischi per la salute dovuti all'esposizione diretta alle radiazioni ottiche artificiali esistono ulteriori rischi indiretti, quali:

- Sovraesposizione a luce visibile: disturbi temporanei visibili, quali abbagliamento, accecamento temporaneo;
- Rischi di incendio e di esplosione innescati dalle sorgenti stesse e/o dal fascio di radiazione;
- Rischi associati alle apparecchiature/lavorazioni che utilizzano ROA quali stress termico, contatti con superfici calde, rischi di natura elettrica...

Poiché le sorgenti laser possono generare radiazioni di elevatissima intensità, i danni conseguenti possono risultare estremamente gravi.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

La sorveglianza sanitaria viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità inferiore decisa dal medico competente con particolare riguardo ai lavoratori particolarmente sensibili al rischio, tenuto conto dei risultati della valutazione dei rischi trasmessi dal Datore di Lavoro. La sorveglianza sanitaria è effettuata con l'obiettivo di prevenire e scoprire tempestivamente effetti negativi per la salute, nonché prevenire effetti a lungo termine negativi per la salute e rischi di malattie croniche derivanti dall'esposizione a radiazioni ottiche.

Sono tempestivamente sottoposti a controllo medico i lavoratori per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori limite di esposizione.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Le aree in cui è possibile il superamento dei limiti di esposizione vanno segnalate e, ove possibile, delimitate.

Laddove venga ravvisata la necessità di adottare dispositivi di protezione, occorre segnalarne l'obbligatorietà per mezzo di apposita cartellonistica.



QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Laddove non sia possibile intervenire a livello di protezione collettiva, la tutela del lavoratore dai rischi provocati dalla ROA avviene tramite dispositivi di protezione degli occhi e del viso (occhiali, maschere, facciali).

QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

La normativa vigente parte dal presupposto che *“i lavoratori devono essere formati, informati e addestrati”*.

Questo assunto implica tanto che il lavoratore ha il dovere di utilizzare con profitto le informazioni e la formazione ad esso impartite, quanto, prima di tutto, che il Datore di Lavoro deve fornire tutti gli strumenti necessari allo svolgimento della mansione.

La formazione degli operatori è necessaria per quelli a rischio di superamento dei livelli di esposizione definiti dalla Legge, ma anche per quei lavoratori che si trovano in presenza di sorgenti “non giustificabili” pur non superando i limiti di esposizione.

La formazione deve riguardare la conoscenza dei rischi, il contenimento degli stessi, le procedure di lavoro da seguire e i dispositivi di protezione da utilizzare, nonché l’attività di sorveglianza sanitaria.



Laddove i valori limite sono superati, oppure sono identificati effetti nocivi sulla salute:

- a) il medico o altra persona debitamente qualificata comunica al lavoratore i risultati che lo riguardano. Il lavoratore riceve in particolare le informazioni e i pareri relativi al controllo sanitario cui dovrebbe sottoporsi dopo la fine dell'esposizione;
- b) il Datore di Lavoro è informato di tutti i dati significativi emersi dalla sorveglianza sanitaria tenendo conto del segreto professionale.

COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

Oltre all'adozione delle misure di tutela previste dai manuali di istruzione delle attrezzature di lavoro (macchine) marcate CE, si possono adottare soluzioni tecniche e procedurali quali:

- 1) il contenimento della sorgente all'interno di ulteriori idonei alloggiamenti schermanti (la radiazione UV si può schermare con finestre di vetro o materiali plastici trasparenti nel visibile);
- 2) l'adozione di schermi ciechi o inattinici a ridosso delle sorgenti (es.: i normali schermi che circondano le postazioni di saldatura);
- 3) la separazione fisica degli ambienti nelle quali si generano ROA potenzialmente nocive dalle postazioni di lavoro vicine;
- 4) l'impiego di automatismi (interblocchi) per disattivare le sorgenti ROA potenzialmente nocive (es.: lampade germicide a raggi UV) sugli accessi ai locali nei quali queste sono utilizzate;
- 5) la definizione di "zone ad accesso limitato", contrassegnate da idonea segnaletica di sicurezza.

Inoltre può essere in linea generale necessario:

- Individuare metodi di lavoro e/o attrezzature che comportano una minore esposizione alle radiazioni ottiche;
- Attuare opportuni programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, dei luoghi e delle postazioni di lavoro;
- Limitare la durata dell'esposizione.

Esposizione alle radiazioni ottiche

Check List

	Si	No
Per ridurre al minimo o eliminare i rischi da esposizione a radiazioni ottiche artificiali, il datore di lavoro ha adottato misure di protezione e prevenzione, tenendo conto di altri metodi di lavoro che comportano una minore esposizione alle radiazioni ottiche		
Sono a disposizione dei lavoratori dispositivi di sicurezza, schermatura o analoghi meccanismi di protezione della salute		
I luoghi di lavoro in cui i lavoratori potrebbero essere esposti a livelli di radiazioni ottiche che superino i valori limite di esposizione sono indicati con un'apposita segnaletica		
Dette aree sono inoltre identificate e l'accesso alle stesse è limitato		
Sono tempestivamente sottoposti a controllo medico i lavoratori esposti a radiazioni ottiche artificiali, per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori limite		



19. I RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI LO STRESS

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

I riferimenti normativi in materia di prevenzione dello stress da lavoro sono costituiti dall'**Accordo interconfederale del 9 giugno 2008** per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004, dalle **Indicazioni per la valutazione** dello stress lavoro-correlato **approvate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro** il 17 novembre 2010, il documento del Gennaio 2012, "**Indicazioni per la corretta gestione del rischio Stress lavoro-correlato e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**", predisposto dal Coordinamento Tecnico Interregionale Prevenzione nei luoghi di lavoro della Conferenza Permanente Stato-Regioni, elaborato sotto forma di domande e risposte ha l'obiettivo di fornire risposte puntuali e sintetiche ai numerosi interrogativi che sono sorti in relazione all'attuazione pratica delle indicazioni della Commissione consultiva e, ovviamente, **dal D.Lgs. 81/08** che, all'art. 28, indica tra i contenuti della Valutazione dei rischi, anche quelli *collegati allo stress lavoro-correlato*.

La Regione Lombardia, con Decreto n. 10611 del 15 novembre 2011, ha fornito importanti "**Indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati**", con l'obiettivo fondamentale di ricondurre i diversi riferimenti normativi e le indicazioni metodologiche ad un quadro il più possibile armonico ed integrato.

Il documento è stato elaborato da un apposito Gruppo Tecnico che ha visto la partecipazione sia della componente tecnico-scientifica che delle parti sociali. Si è in tal modo voluto prendere in considerazione l'oggettiva difficoltà presente nella elaborazione di una efficace (e non solo formale) analisi dei problemi legati allo stress.



COSA È LO STRESS?

Lo stress è uno stato che comporta disturbi e disfunzioni fisiche, psicologiche e sociali in individui che hanno la percezione di una loro inadeguatezza rispetto alle richieste ed aspettative.

Esso, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Lo stress correlato al lavoro può essere provocato da differenti fattori come, **per esempio**, il contenuto del lavoro, l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, la scarsa comunicazione.

L'elevato assenteismo e turnover, i frequenti conflitti interpersonali o le frequenti lamentele dei lavoratori possono essere degli indicatori di un problema di stress correlato al lavoro. L'identificazione di questi problemi può richiedere l'analisi sia di fattori oggettivi come l'organizzazione ed i processi del lavoro, le condizioni e l'ambiente di lavoro, la comunicazione, che di fattori soggettivi.

QUALI SONO I RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE?

I sintomi dell'insorgenza di problemi di stress possono essere raggruppati in tre classi:

- 1) Manifestazioni di alterazione della **salute personale**. Si tratta di un vasto elenco di sindromi psicosomatiche, come, a esempio:
 - Disturbi dell'alimentazione (anoressia, bulimia).
 - Disturbi gastroenterici (ulcera e colite).
 - Disturbi cardiocircolatori (ipertensione, ischemia).
 - Disturbi respiratori (asma bronchiale).
 - Disturbi urogenitali (alterazioni mestruali, incontinenza).
 - Disturbi sessuali (impotenza).
 - Disturbi dermatologici.
 - Disturbi del sonno.
- 2) **Alterazioni del comportamento** con riguardo a:
 - Tabagismo.
 - Alcolismo.
 - Consumo di droghe e stupefacenti.
 - Dipendenza da farmaci.
 - Insoddisfazione.
 - Riduzione livelli di aspirazione.
 - Irritabilità.

- 3) Esistono significative manifestazioni di **problemi organizzativi** come:
- Assenteismo.
 - Turn over.
 - Conflittualità.
 - Bassa qualità.

E' NECESSARIA LA SORVEGLIANZA SANITARIA?

Per accedere a informazioni sulla ricorrenza nella popolazione dei lavoratori di patologie elencate al punto 1) del paragrafo precedente occorre concordare con il Medico Competente uno specifico protocollo di sorveglianza sanitaria più ampio di quello generalmente adottato per le visite di idoneità e periodiche. L'applicazione di questo protocollo di sorveglianza sanitaria richiede però il consenso dei lavoratori.

Il significato di queste indagini andrebbe elaborato sulla base di incroci con gli indizi organizzativi dello stress.

Non bisogna trascurare che occorre fare precedere e accompagnare queste indagini con campagne di informazione e sensibilizzazione sugli scopi dell'indagine stessa.

E' NECESSARIA LA CARTELLONISTICA DI SICUREZZA? DI CHE TIPO?

Non è identificabile una necessità di cartellonistica di sicurezza in rapporto al "rischio - stress".

QUALI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE È NECESSARIO / OPPORTUNO ADOTTARE?

Non sono obbligatori Dispositivi di protezione specifici.

QUALE TIPO DI FORMAZIONE SPECIFICA È NECESSARIA?

Tra i requisiti richiesti per lo svolgimento della funzione di Responsabile del servizio prevenzione e protezione esterno, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche da stress lavoro-correlato.

La normativa vigente dà inoltre rilevanza al fatto che i lavoratori devono essere formati, informati e addestrati.

E' pertanto opportuno procedere alla formazione di Dirigenti e lavoratori quanto meno in relazione alle cause e agli effetti per la salute (aumentando quindi consapevolezza e comprensione dello stress, delle cause e del modo di affrontarlo), se non anche assumere obiettivi di apprendimento nell'area

delle capacità (ad esempio, gestione del tempo, lavoro per obiettivi, problem solving creativo ecc.).



COSA SI PUÒ FARE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI SICUREZZA?

Nell'ambito in esame non è semplice parlare di elementi oggettivamente in grado di migliorare le condizioni di sicurezza.

E' comunque opportuno porre in essere un piano di verifica della presenza di condizioni di lavoro potenzialmente

stressogene per intervenire, nel caso, in tempi brevi alla loro eliminazione. E' inoltre importante effettuare la formazione di cui al precedente paragrafo, e fornire in tal modo ai lavoratori efficaci elementi di prevenzione.

20. IL PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA POS

QUALI SONO I RIFERIMENTI NORMATIVI / COSA PREVEDE LA LEGGE

Il Piano Operativo di sicurezza (POS) è quel documento, come definito all'art. 89, comma unico, lettera h) del Titolo IV (cantieri temporanei o mobili) del D.Lgs. n. 81/2008, che ogni Datore di Lavoro di impresa esecutrice operante in un cantiere (sia questa l'impresa affidataria, o una delle imprese appaltatrici o subappaltatrici) deve redigere, in riferimento a quel cantiere, in ottemperanza all'obbligo di valutare i rischi lavorativi cui possono essere esposti i lavoratori e prendere le misure di prevenzione e protezioni conseguenti.

Un'impresa che abbia una propria sede o uffici amministrativi, con magazzini, officina, parco macchine, ecc. dovrà aver predisposto il documento aziendale relativo alla propria sede, ma dovrà elaborare, per ogni commessa presso terzi, un documento di sicurezza relativo ai rischi che nell'ambiente terzo potrebbe incontrare (POS).

PRESENZA DI PIÙ FIGURE CHE OPERANO ALL'INTERNO DELLO STESSO CANTIERE

Nel cantiere può succedere che operino contemporaneamente più figure (elettricista, imprese edili, idraulico, etc.); sorge quindi l'obbligo di cooperazione e coordinamento fra i diversi datori di lavoro presenti (D.Lgs. n. 81/2008, art. 26, comma 2, lett. a e b).

Al Datore di Lavoro committente è in particolare accollato l'ulteriore compito di elaborare un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare e, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze (**DUVRI**) (D.Lgs. n. 81/2008, art. 26, comma 3).

Conseguentemente ogni Datore di Lavoro di impresa dovrà elaborare il proprio documento tenendo conto dei rischi derivanti da possibili interferenze con le attività del personale del committente, e anche con quello di altre imprese eventualmente presenti. In perfetta analogia con il caso di un cantiere edile, dove tutti i POS devono essere coerenti con il PSC elaborato dal Coordinatore della Sicurezza.

Cosa è il PSC?

Con l'acronimo PSC si indica il Piano di Sicurezza e Coordinamento, ossia quel documento che coordinatore per la progettazione o esecuzione dell'opera, su incarico del committente, deve redigere prima che vengano iniziate le attività lavorative in un cantiere edile, ai sensi dell'art 91 e art 100 del D.Lgs. 81/08.

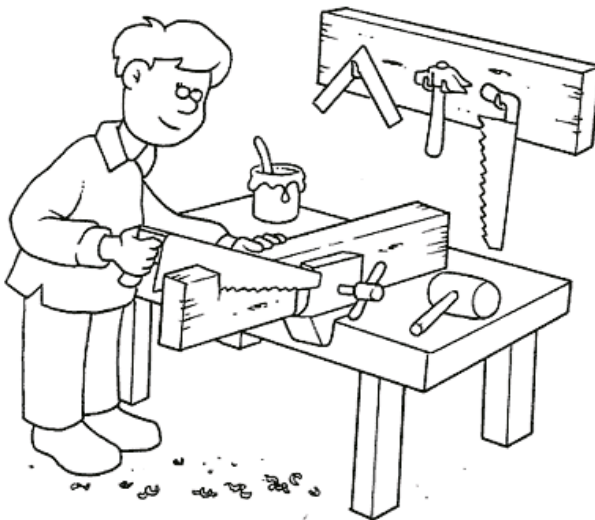
Il senso del PSC è quello di descrivere le fasi operative che verranno svolte nel cantiere, individuare le fasi critiche e di conseguenza prescrivere tutte le azioni atte a prevenire o ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

I Datori di lavoro delle ditte impegnate in quel cantiere, presa visione del PSC, redigono il proprio POS in ordine alle lavorazioni effettivamente svolte, provvedendo anche a dettagliare le misure indicate nel PSC, rispettandone la coerenza con quest'ultimo.

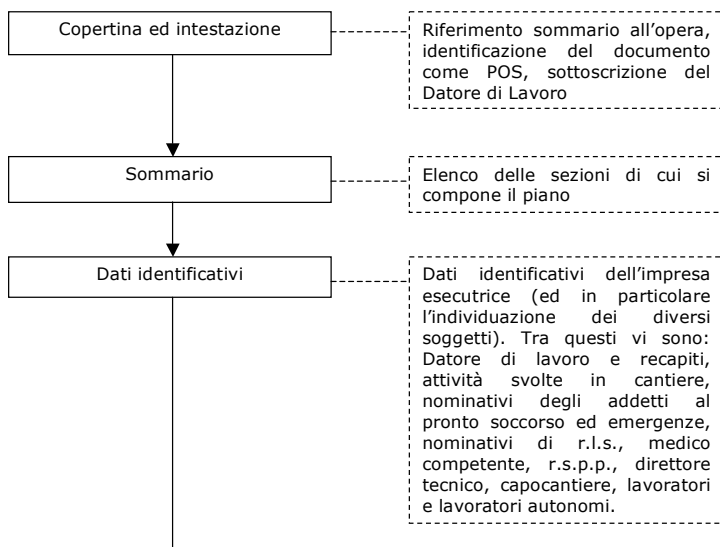
QUALI SONO I CONTENUTI DEL POS?

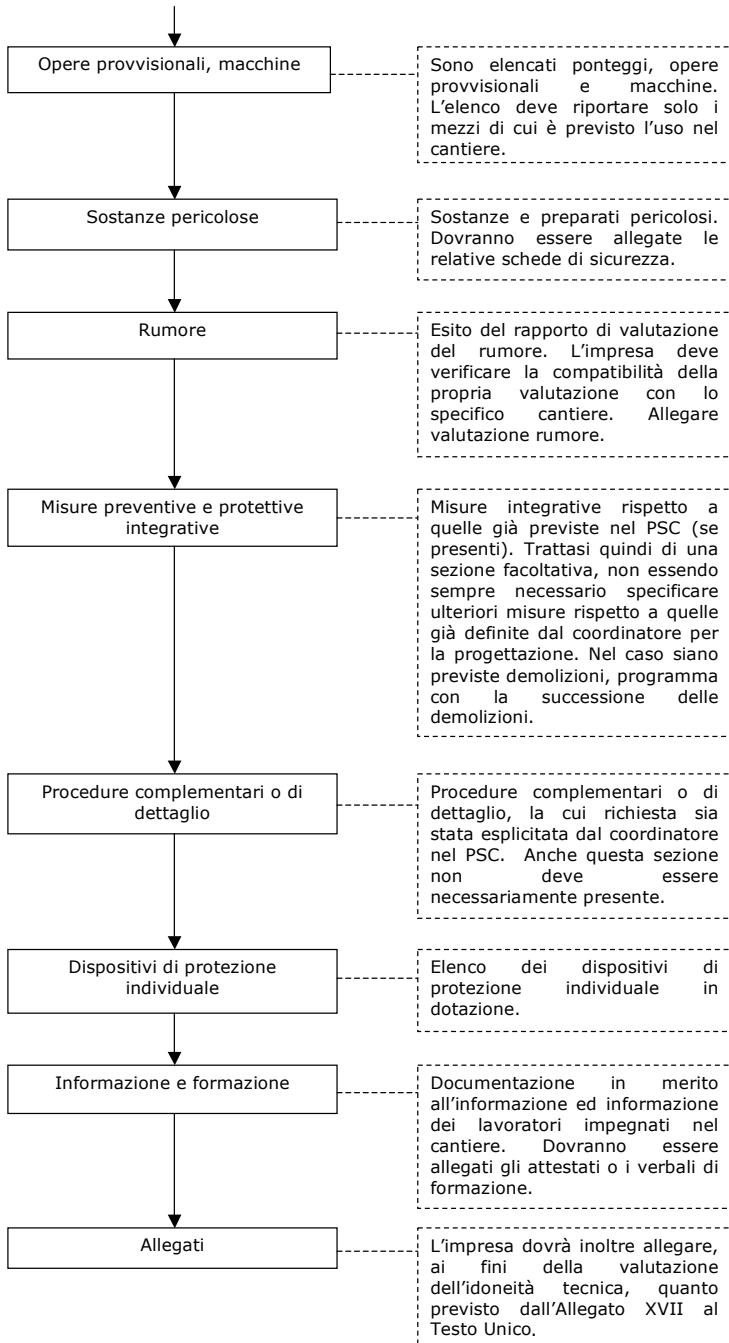
I contenuti del POS comprendono due tipi di informazione:

- A) dati utili all'identificazione dell'impresa;
- B) informazioni correlate all'organizzazione e alla gestione della sicurezza nel cantiere.



QUALI SONO I CONTENUTI DEL POS?

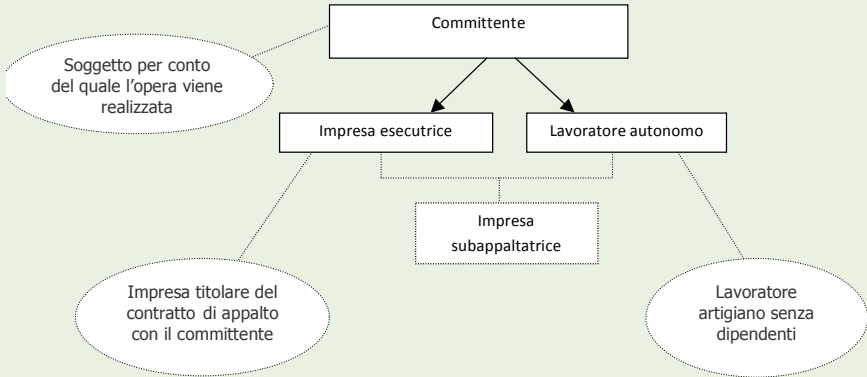




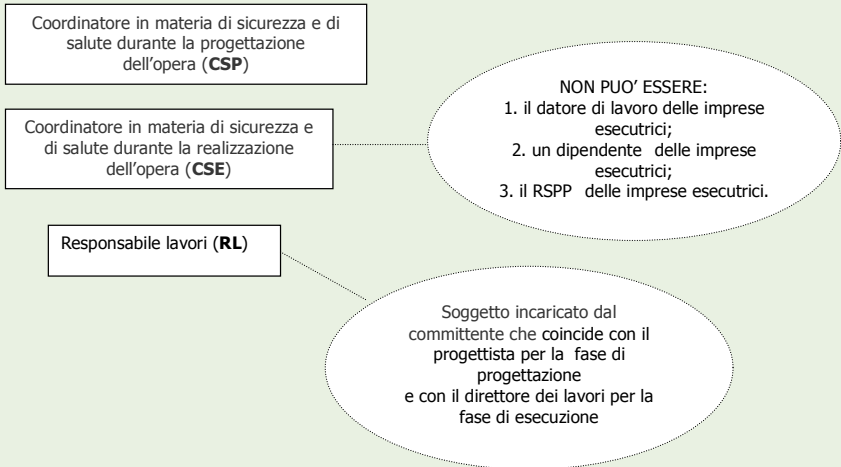
CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI

(TITOLO IV del D.LGS. 81/08)

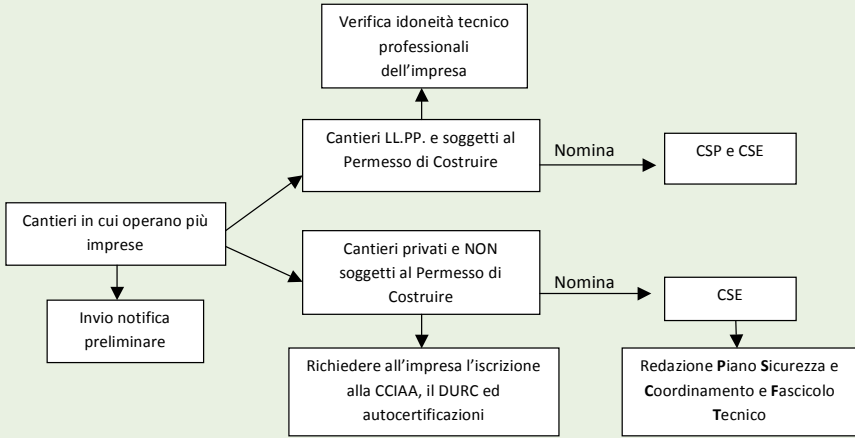
FIGURE OPERANTI ALL'INTERNO DEL CANTIERE



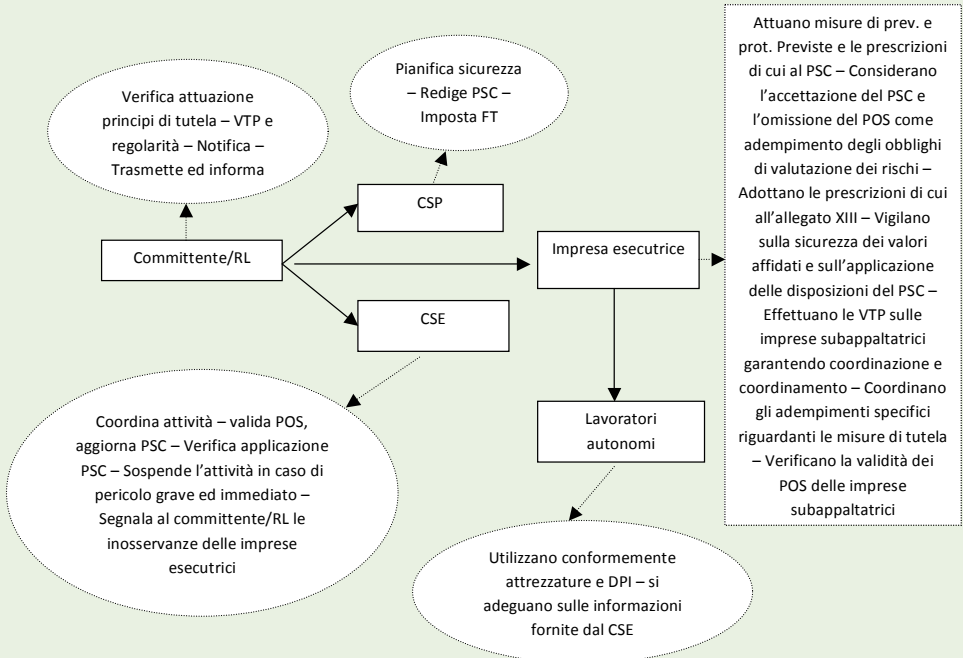
ALTRE FIGURE OPERANTI ALL'INTERNO DEL CANTIERE



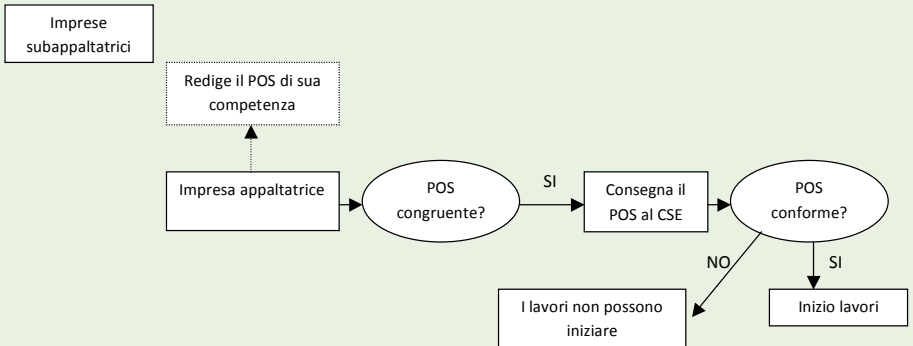
APPLICAZIONE DEL TITOLO IV del D.LGS. 81/08



MODELLO PREVISTO DAL TITOLO IV del D.LGS. 81/08



POS



Legenda

(Un aiuto a interpretare le sigle)

DURC = Documento unico attestante la regolarità contributiva

FT = Fascicolo Tecnico

CSE= Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante l'esecuzione dei lavori

CSP= Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la progettazione

PSC = Piano di sicurezza e coordinamento

RL = Responsabile dei lavori

VTP = Verifica Tecnico Professionale



21. SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - SGSL

COSA È?

Per sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro s'intende un sistema organizzativo aziendale finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza cercando, attraverso la strutturazione e la gestione, di massimizzare i benefici minimizzando al contempo i costi.

OBIETTIVI

Un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (in seguito denominato SGSL) integra obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione di beni o servizi. Il SGSL definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.

Il SGSL, che prevede un'adozione volontaria, potrà avere successo perché, fermo restando il rispetto delle norme di legge:

- il monitoraggio è effettuato preferibilmente con personale interno all'impresa/organizzazione;
- non è soggetto a certificazione da parte terza imposta da norme di legge;
- è economicamente giustificabile, in quanto produce anche economie di gestione;
- si adatta alle specifiche caratteristiche dell'impresa/organizzazione;
- migliora le capacità di adattamento all'evoluzione di leggi, regolamenti e norme di buona tecnica;
- non è sottoposto, in quanto tale, al controllo delle Autorità di vigilanza;
- coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti nel sistema di gestione.

FINALITÀ

Un SGSL è finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza che l'impresa/organizzazione si è data, in una efficace prospettiva costi/benefici.

Tale sistema, infatti, si propone di:

- ridurre progressivamente i costi complessivi della SSL compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro minimiz-

zando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.);

- aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa/organizzazione;
- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- migliorare l'immagine interna ed esterna dell'impresa/organizzazione.

Il SGSL può essere rappresentato, ad esempio, secondo lo schema generale sotto riportato



Il Testo unico per la sicurezza, D.Lgs. 81/08, attribuisce grande importanza alla prevenzione, intesa come processo unico e continuo sul quale improntare l'intera realtà aziendale al fine di ridurre ed eliminare gli incidenti e gli infortuni.

Tra gli strumenti più idonei a fornire la garanzia e la tranquillità che le problematiche riguardanti la sicurezza e salute ai processi produttivi siano gestite in modo controllato grande importanza rivestono i Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (Linee Guida UNI INAIL o alle norme BS

OHSAS 18001) che l'articolo 30 del Decreto Legislativo 81/08 si preoccupa di normare definendone le caratteristiche.

PERCHÉ CERTIFICARSI OHSAS 18001?

La certificazione del sistema di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ha lo scopo di fornire la garanzia e la tranquillità che le problematiche riguardanti la sicurezza e salute ai processi produttivi siano gestite in modo controllato e che le prestazioni in termini di sicurezza siano sempre monitorate a partire dal rispetto della conformità alla legislazione cogente.

RIDUZIONE DEL PREMIO INAIL PER LE AZIENDE CERTIFICATE OHSAS 18001:2007

Il D.M. 03/12/2010 ha aumentato le percentuali di riduzione del tasso medio di tariffa applicato, che possono arrivare fino al 30%.

Tutte le aziende che mettono in atto interventi tesi al miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge, possono usufruire, su domanda, della riduzione ai sensi dell'art. 24 M.A.T. L'azienda che abbia ottenuto una certificazione del proprio Sistema secondo la norma BS OHSAS 18001 potrà quindi accedere a tale riduzione.

Ecco le nuove tariffe di sconto:

Sconto	Numero di addetti
30%	fino a 10 addetti
23%	fra 11 e 50 addetti
18%	fra 51 e 100 addetti
15%	fra 101 e 200 addetti
12%	fra 201 e 500 addetti
7%	superiori a 500 addetti

Alla luce di tale incentivazione, per parecchie attività il costo per l'ottenimento della Certificazione OHSAS 18001 sarà inferiore al risparmio che si otterrà dalla riduzione del premio INAIL.

f = S + !

NON SERVE UN GENIO
PER CAPIRE LA NOSTRA
FORMULA

IL FUTURO È SAPERNE DI PIÙ!

LA CONOSCENZA È ALLA BASE DI OGNI PROFESSIONALITÀ.
PER QUESTO FINANZIAMO LA FORMAZIONE CONTINUA PER I
LAVORATORI DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA IMPRESA.

 **FONDartIGIANATO**

www.fondartigianato.it

ARTICOLAZIONE REGIONALE LOMBARDIA c/o ELBA Viale Vittorio Veneto, 16/A 20124 Milano - Numero Verde 800135440 lun-ven 9-18



IL FUTURO È SAPERNE DI PIÙ!

FONDARTIGIANATO È AUTORIZZATO DAL MINISTERO DEL LAVORO ALLA PROMOZIONE E REALIZZAZIONE DI PERCORSI FORMATIVI PER IMPRESE E LAVORATORI.


www.fondartigianato.it

Oscar Wilde diceva che “molte persone sanno il prezzo delle cose, pochi ne sanno il valore”.

Fondartigianato, il **Fondo Artigianato Formazione**, pensa che “saperne di più” sia sempre importante. Ed è per questo che il fondo interprofessionale per la **formazione continua**, prosegue nell’impegno di dare a imprese e lavoratori **le giuste leve per la loro riqualificazione e preparazione**. Strumenti validi per la gestione quotidiana dell’imprenditoria e del lavoro. Fondartigianato è autorizzato ad un’attività di promozione e realizzazione di percorsi formativi dal Ministro del Lavoro con decreto del 31 ottobre 2001. Un risultato importante per tutte le parti sociali del mondo dell’artigianato impegnate nel campo della formazione. Ma soprattutto per il Fondo, che nasce per:

- » **Sostenere e diffondere** la cultura della formazione continua,
 - » **Promuovere e realizzare** in modo più adeguato ed efficace piani formativi per l’azienda, il territorio, il settore,
 - » **Favorire** la competitività delle imprese,
 - » **Valorizzare** le risorse umane.
- La formazione continua è la fonte

inesauribile della **specializzazione professionale**, che a sua volta è un presupposto dell’**efficienza produttiva**. Le aziende artigiane e le piccole e medie imprese, oggi hanno una possibilità in più: avvalersi di un organismo dinamico, aderire ad una struttura affidabile ed amica, per cercare di trovare insieme **le soluzioni più idonee per la formazione continua dei dipendenti**.

I VANTAGGI

- » Garanzia di potersi avvalere dei **corsi di formazione continua a livello regionale, interregionale e nazionale**;
- » Possibilità di **soddisfare le proprie esigenze aziendali territoriali e settoriali** attraverso una molteplicità di piani formativi;
- » Partecipazione ai vari **progetti di formazione coerenti con gli standard qualitativi europei**;
- » **Valorizzazione professionale dei dipendenti** con incremento del know how complessivo dell’azienda e della sua capacità di penetrazione del mercato;
- » Maggiore **competitività**.

INOLTRE:

- » Aderire a Fondartigianato **non comporta alcune onere aggiuntivo per l’impresa**: il pagamento dello 0,30 è già vigente e obbligatorio,
- » L’adesione è **automatica**: l’Inps destina al Fondo lo 0,30% del monte salari già ricompreso nell’1,61% che le imprese devono pagare per l’assicurazione contro la disoccupazione volontaria,
- » Il fondo interviene in materia di **sviluppo territoriale, lavoratori delle imprese colpite da crisi, processi di riorganizzazione e riconversione produttiva, sicurezza del lavoro, piani di settore, filiere e reti d’impresa, energie rinnovabili**,
- » **Uniche**, per tipologia e aree di intervento, **le linee dedicate alle micro e piccole imprese**,
- » Fondartigianato **sostiene i processi di cambiamento**, rafforzando competitività e competenze di imprese e lavoratori,
- » **I prodotti sono flessibili e adattabili** alle diverse e sempre nuove esigenze del sistema imprenditoriale.

Formazione continua per innovare e competere sul mercato. Dal 2004 oltre 130 milioni investiti

Fondartigianato: l'unione di tutte le forze per sostenere imprese e lavoratori in un mercato che cambia. Futuro è saperne di più

La crisi non è ancora alle spalle e la formazione rimane un'opportunità decisiva per porre le condizioni migliori per uscire. Può e deve essere uno strumento chiave per orientare le nostre imprese verso l'innovazione e implementarne la competitività. È in questo contesto, sempre più critico, che svolge il suo compito istituzionale Fondartigianato.

Un ruolo che appare sempre più importante e quasi essenziale per un fondo interprofessionale che è strutturalmente dimensionato per interpretare le esigenze delle piccole imprese: un ambito, quello delle realtà aziendali dotate di risorse limitate, che nel nostro Paese è rilevante e costituisce il tessuto connettivo del sistema d'impresa. Ebbene nella natura di Fondartigianato sono genetica quelle caratteristiche di flessibilità che in questo caso fanno la differenza. Le aziende che aderiscono a Fondartigianato possono da subito usufruire degli interventi di formazione per i propri dipendenti, senza particolari

limitazioni, in quanto non viene richiesto un precedente accumulo di risorse per accedere ai finanziamenti. Fondartigianato è uno dei fondi importanti e rappresentativi fondi interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori. È stato costituito nel 2003 dalle Organizzazioni imprenditoriali dell'artigianato e delle Pmi (Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai) e dalle Organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil con specifica autorizzazione e controllo da parte del ministero del Lavoro. Ha il compito di finanziare

progetti di formazione continua finalizzata a migliorare le conoscenze e le competenze professionali dei dipendenti e contribuire quindi alla crescita della capacità competitiva delle imprese aderenti. Aderire ad un Fondo Interprofessionale non comporta alcun onere aggiuntivo per l'impresa perché il pagamento dello 0,30% è già vigente ed è comunque obbligatorio; destinandolo ad un Fondo aziendale avrà la garanzia che quanto versato lo ritorna in azioni formative, volte a qualificare, in sintonia con le proprie strategie aziendali, i

lavoratori occupati. L'imprenderci ai Fondi Partiteci interprofessionali in modo volontario secondo criteri e modalità definiti dall'Inps. Dall'inizio dell'attività nel 2004 a tutto marzo 2010 Fondartigianato ha finanziato con circa 75 milioni di euro più di 3.500 progetti formativi a cui hanno partecipato 66.855 lavoratori di 11.410 aziende. Per la sola Lombardia sono stati erogati circa 13 milioni di euro per 566 progetti con 14.694 lavoratori di 1.744 aziende.

Dopo il difficile biennio 2009-2010, Fondartigianato continua a fare la sua parte, a fianco di imprese e lavoratori per sostenere i processi di cambiamento. A marzo 2011 il consiglio di amministrazione ha deliberato il nuovo invito: il 1°-2011 per un valore complessivo di 40 milioni di euro per diverse linee di finanziamento a cui si aggiungono altri 4 milioni circa per continuare a sostenere le imprese in difficoltà a causa della crisi. L'invito 1°-2011 è un dispositivo declinato su più ambiti generali di intervento

Invito 1°-2011. I dettagli

Sviluppo territoriale - Linea 1 - sostegno dei sistemi territoriali di competenza e competitività, per complessivi € 17.000.000 (ripartizione regionale - per la sola Lombardia 3.664.000 circa);

Arece di intervento - Linea 2 - interventi non obbligatori per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute e sicurezza del lavoro, per complessivi 1.500.000 € (ripartizione regionale - per la sola Lombardia 323.000);

Settori - Linea 3 - promozione di politiche di sostegno e di sviluppo economico, produttivo, occupazionale, per complessivi € 8.000.000 (ripartizione nazionale);

Azioni mirate (a ripartizione nazionale)

Linea 4 - sviluppo locale dei territori regionali del Mezzogiorno per complessivi 1.000.000 €;

Linea 5 - progetti multi regionali, per complessivi 2.500.000 €;

Linea 6 - voucher formativo a Progetto, per complessivi 3.000.000 €;

Linea 7 - filiere e distretti produttivi, per complessivi 1.000.000 €;

Linea 8 - micro imprese, per complessivi 2.000.000 €;

Linea 9 - energie rinnovabili, per complessivi 2.000.000 €;

Linea 10 - alta formazione, per complessivi 1.000.000 €;

Linea 11 - investimenti tecnologici per complessivi 1.000.000 €.

ed articolato su più linee di finanziamento, con una mirata assegnazione di risorse, ripartite a livello regionale o nazionale.

Le date di scadenza per l'acquisizione dei progetti, sono fissate a partire dal 13 aprile 2011 e fino al 23 luglio 2012, secondo i termini di presentazione indicati per ciascuna linea nel dispositivo di invito. Per le linee 8 e 11 le domande possono essere presentate continuativamente a sportel-

lo con cadenza quindicimale, rispettivamente dal 13 aprile e dal 24 maggio 2011, e fino ad esaurimento delle risorse, comunque non oltre il 23 luglio 2012.

Fondartigianato (www.fondartigianato.it) è presente in ogni regione con una "arteria" che per la Lombardia ha sede presso l'Ente Lombardo Bilaterale dell'Artigianato (Elba) e mette a disposizione delle aziende il numero verde 8000135440.



OPRA

ORGANISMO
PARITETICO REGIONALE
DELL'ARTIGIANATO

LA SICUREZZA È UN BENE PREZIOSO

Viale Vittorio Veneto, 16/A 20124 Milano
tel. +39 02 29400754 fax +39 02 2940268

opra@opra.lombardia.it

info@pec.opra.lombardia.it

C.F. 97663360150 www.opra.lombardia.it

