

Azienda

**periodico
di informazione
tecnica
per la sicurezza
nell'impresa**

Sicura

In questo numero

La formazione
possibile

I dispositivi di
protezione individua-
le

Linee guida
per la valutazione
del rischio rumore

I sistemi di gestione
della sicurezza

Il lavoro temporaneo

14

Novembre 2000

CONTIENE I.P.

SPED. IN A. P. - 70% FILIALE DI BRESCIA

ESTINTORE

GLORIA

L'alta tecnologia estinguente nella sua forma più bella.

GLORIA, estintore a polvere polivalente ABC conforme alla Norma Europea EN 3 per classi di fuoco 55A-233BC.

Gloria è il nuovo estintore portatile a polvere dall'elevato contenuto tecnologico in grado di offrire grande capacità estinguente ed un design moderno ed elegante.

L'estintore Gloria utilizza come propellente il biossido di carbonio inserito in una bombolina interna ottenendo in questo modo la massima efficienza al momento dell'utilizzo ed eliminando eventuali rischi di depressurizzazione. Ai pregi estetici l'estintore Gloria aggiunge una indubbia validità tecnica basata sulla migliore tecnologia tedesca che ha infatti permesso il conseguimento della massima capacità di spegnimento ottenibile: classi 55A - 233BC con l'utilizzo della potentissima polvere estinguente al 91% di MAP (monoammonium phosphate). Il suo design moderno e innovativo e la facilità d'uso lo rendono particolarmente adatto alla installazione in:

- aziende
- uffici
- esercizi pubblici
- studi professionali
- negozi
- alberghi ecc...

L'estintore Gloria può essere installato su apposito supporto da terra o a parete.



FARCO
DIVISIONE ANTINCENDIO

SINCERT



Farco s.r.l.

Torbole Casaglia (BS) Italy - via Artigianato 9
Tel. 030.21.50.044 (r.a.) Fax 030.26.50.268
<http://www.farco.it> - E-mail: info@farco.it

Design Award
Winner 1998
Industrie Forum Design
Hannover

**La formazione
possibile**



**Dal rischio chimico
negli ambienti di lavoro
all'indagine ambientale**



**Collaborare contro
gli infortuni sul lavoro**



**I dispositivi di protezione
individuale**

**La protezione
da agenti cancerogeni
Modifiche al titolo VII
del D. Lgs. 626/94**



**Il Piano Operativo
di Sicurezza ed il subappalto**

GLI INSERTI DI AZIENDA SICURA
**Linee guida
per la valutazione
del rischio rumore
negli ambienti di lavoro**

**Dal 2 novembre in vigore
le nuove norme
sui videoterminali**



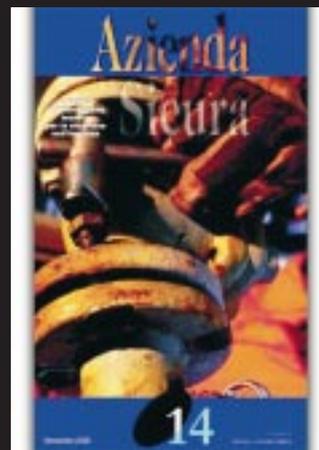
TRIBUNA APERTA
**Partecipazione,
comunicazione e ridisegno
organizzativo**



**I Sistemi di gestione
della sicurezza**

Il caso Galeazzi

**Il lavoro temporaneo:
problemi aperti**



Periodico di informazione tecnica
per la sicurezza nell'impresa.

Distribuzione gratuita
Sped. in A.P. - 70% - Filiale di Brescia

direttore responsabile:
ING. GRAZIANO BIONDI

redazione:
Ing. PierGiuseppe Alessi
Gianluigi Chittò
Ing. Stefano Lombardi
Pierre Savoldi
Bruno Stefanini
Ing. Alessandro Vezzoli
Roberta Zambuto
Dot. Roberto Zini

editore:
SINTEX srl
Via Artigianato, 9
Torbole Casaglia (Bs)
Tel. 030 2150381

indirizzo internet:
www.farco.it

e-mail:
sintex@farco.it
info@farco.it

**realizzazione grafica
e impaginazione:**
CDM - Brescia

stampa:
Grafica Sette
Via Giovanni Piamarta, 61
25021 Bagnolo Mella (Bs)

La formazione possibile

DI ROBERTO ZINI

...ho letto questo passaggio in un piovoso pomeriggio domenicale in uno di quei momenti (purtroppo per me sempre più rari) in cui riesci ad estraniarti da quel mondo che corre vorticoso e ti godi una giornata rilassante solo con i tuoi pensieri e con un buon libro che ti fa compagnia; ero reduce del corso di formazione tenuto il sabato mattina ed il collegamento con il pensiero di Hannah Arendt mi è venuto naturale; che grande differenza il cercare di influenzare qualcuno rispetto all'affrontare un percorso che ci porti a comprendere un pensiero insieme ed a costruire dei valori condivisi.

È infatti ormai radicata tra gli operatori del settore la convinzione che la sfida rispetto agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali si vince solo se la sicurezza diventa un valore condiviso tra i vari operatori aziendali. Se la tecnologia ha infatti risolto gran parte dei problemi di sicurezza fino a poco tempo fa irrisolvibili, di fatto, oggi, la maggior parte degli infortuni sono causati dal comportamento dell'uomo.

La sensazione forte che coglie chi decide di approfondire la materia della sicurezza e salute nel lavoro è che non si stia parlando solo di un problema relativo al mondo del lavoro e ai suoi rischi, ma di un problema culturale, che coinvolge tutta la società in cui viviamo: imprenditori, lavoratori, famiglie, istituzioni, giovani e bambini...

Ne consegue che è inutile che esistano gli specialisti se non si riescono a coinvolgere tutti, ma proprio tutti, i componenti dell'attività lavorativa e della vita quotidiana nella risoluzione del problema. Insomma, se si vuole mettere al centro delle nostre attenzioni l'UOMO e non più la macchina,

"CIÒ CHE MI IMPORTA È IL PROCESSO STESSO DEL PENSIERO.

QUANDO IO LO ESERCITO SONO MOLTO CONTENTA.

QUANDO RIESCO AD ESPRIMERLO IN MODO ADEGUATO

NELLA SCRITTURA, DI NUOVO SONO MOLTO SODDISFATTA.

OTTENERE IO UN'INFLUENZA? NO, IO VOGLIO COMPRENDERE.

E QUANDO ALTRI COMPRENDONO - NELLO STESSO SENSO IN CUI HO COMPRESO - ALLORA PROVO UNA SODDISFAZIONE COMPARABILE A QUELLA CHE SI PROVA QUANDO CI SI SENTE A CASA PROPRIA".

(HANNAH ARENDT)

se si desidera cambiare la mentalità delle persone e non più semplicemente le tecnologie obsolete, allora capite che bisogna ripensare l'azienda in termini di organizzazione, di strategia e di comunicazione.

Ecco allora che la formazione delle persone in tutti gli ambiti (non solo per la sicurezza) diventa un investimento importante di strategia aziendale e non viene vissuta come un ennesimo inutile costo obbligatorio per legge.

Certo la sfida su questo terreno di gioco è molto più impegnativa perché gli uomini non sono macchine e reagiscono in maniera complessa ad un insieme di stimoli la cui somma cambia ogni volta.

Il risultato non è calcolabile matematicamente in base alle forze in gioco, perché le forze in gioco sono troppe, difficilmente catalogabili e in continua evoluzione.

Ognuno di noi ha esperienza di per-

sone che riescono a comunicare in maniera coinvolgente, e di individui che trovano difficoltà ad esprimersi; allo stesso tempo ci capita di assistere a performances disastrose anche da parte di coloro che in genere comunicano in maniera decisamente brillante...

Gli uomini non sono macchine... il materiale umano è quanto di più complesso si possa trovare: per rapportarsi con gli uomini si deve ricorrere a una somma di conoscenze: la biologia, la sociologia, la psicologia, la filosofia... ogni disciplina ne illumina un lato, ma non riusciamo mai a coglierne la sua completa interezza.

Ecco allora che, mettere al centro l'uomo e la sua formazione nel mondo aziendale, significa essere disposti al cambiamento, quel cambiamento di mentalità, lento ma inesorabile, che inevitabilmente ci mette in crisi.

Dunque sta a noi decidere se cogliere o meno l'opportunità che ogni crisi offre di portare qualche piccolo cambiamento e aggiustamento di tiro nel nostro modo di affrontare le cose e che ci permetta di imparare qualche altra piccola cosa di quell'arte così naturale ma così difficile che è il vivere.

Sarà allora questa capacità di piccoli cambiamenti che a poco a poco, giorno dopo giorno, contribuirà a formare quella cultura condivisa dove la sicurezza e la salute diventano valori di riferimento dentro e fuori la fabbrica. È infatti solo se noi impariamo davvero qualcosa di nuovo, che possiamo trasmettere e insegnare con l'esempio l'arte di imparare, forse anche quella del vivere che, in fondo, è la più importante di tutte e che non è mai imparata per sempre.

Dal rischio chimico negli ambienti di lavoro all'indagine ambientale

A CURA DI STEFANO LOMBARDI



Ne alle industrie moderne, in virtù della complessità dei trattamenti e di processi impiegati durante la produzione, è sempre più crescente il numero di sostanze o composti chimici, molti dei quali tossici, che, liberandosi possono stazionare pericolosamente negli ambienti di lavoro sotto forma di fumi, gas, vapori, polveri, ecc...

Le atmosfere contaminanti quindi oltre ad arrecare possibili inconvenienti ai macchinari e il conseguente danneggiamento dei prodotti, provocano un impatto notevole sullo stato di salute dei lavoratori potenzialmente esposti a tali atmosfere.

Ciò risulta ancor più evidente se si restringono le considerazioni ad un contesto produttivo interno, ovvero in ambienti confinati, dove la presenza di sorgenti anche importanti su spazi "limitati" determinano situazioni di inquinamento ambientali considerevoli.

Per quanto detto circa le caratteristiche peculiari del rischio chimico, appare evidente la validità della nuova strategia prevenzionistica prevista dal D.Lgs. 626/94 che fa obbligo di eseguire la ricerca preliminare dei rischi connessi con le lavorazioni al fine di individuare i conseguenti inter-

Per la corretta valutazione dell'esposizione personale a inquinanti di tipo chimico è di fondamentale importanza procedere ad una rilevazione effettuata con opportuni campionamenti e relative analisi.

venti di prevenzione e protezione da attuare per il miglioramento delle condizioni di Sicurezza e Salute dei posti di lavoro.

Se tale ricerca preliminare appare infatti, concettualmente fondata e tecnicamente necessaria per affrontare in modo razionale qualsiasi tipo di rischio, diviene assolutamente indispensabile nel caso del Rischio Chimico.

Il rischio chimico va inteso come

l'insieme dei rischi potenzialmente connessi con l'impiego di sostanze chimiche. Ne deriva che, a seconda della loro natura le sostanze chimiche possono dar luogo a:

- **RISCHI PER LA SICUREZZA:** Incendio, Esplosione, Contatto con sostanze corrosive, aggressive (ustioni chimiche), etc.
- **RISCHI PER LA SALUTE:** Esposizione a sostanze tossiche o nocive (Agenti chimici).

Tralasciando in questa sede i rischi chimici di tipo infortunistico e puntualizzando invece l'attenzione su quelli igienico ambientali, la valutazione del rischio chimico può essere ricondotta alla "Valutazione del rischio di esposizione a sostanze chimiche, con particolare riferimento alle sostanze ad azione tossica e/o nociva.

Nel caso degli ambienti di lavoro, tali rischi di esposizione si possono concretizzare ogniquale volta si creano le condizioni per cui si possono verificare possibili "interazioni" tra le sostanze chimiche impiegate nel ciclo produttivo ed il personale addetto allo svolgimento delle lavorazioni.

(continua nella pagina successiva)

Ne deriva che la “valutazione del rischio di esposizione a sostanze chimiche” inizia con la ricerca di quelle situazioni o “condizioni operative” in cui si possono concretizzare i suddetti rischi di esposizione e prosegue con la determinazione dell’effettiva presenza ed entità del rischio di esposizione.

L’inquinamento da agenti chimici nell’aria degli ambienti di lavoro ed il conseguente rischio di inalazione per i lavoratori esposti rappresenta un aspetto di fondamentale importanza tra i rischi igienico ambientali: ciò in relazione alla sua diffusione, praticamente è presente in ogni ambiente di lavoro, e della sua complessità a ragione della enorme varietà e variabilità dei materiali impiegati nei diversi cicli tecnologici e lavorativi, nonché della con-

seguente diversificazione degli agenti inquinanti, le cui caratteristiche chimiche e chimico fisiche possono variare, anche per una stessa sostanza, a seconda della tipologia e dei parametri fisici della fonte, delle modalità di trasporto e veicolazione, trasformazioni aeree tra inquinanti.

Ne deriva che, contrariamente alle altre forme di inquinamento (agenti fisici e biologici) la cui presenza è facilmente individuabile in quanto correlabili alle lavorazioni in atto, e direttamente misurabile con apposite strumentazioni, l’inquinamento chimico si presenta, per tutto quanto detto, di difficile individuazione e di difficile rilevazione in considerazione del fatto che non esiste un parametro inquinamento chimico ed uno strumento per misurarlo, ma tanti inquinanti chimici, spesso

copresenti, ed altrettante metodologie di rilevazione, strumentali o convenzionali, necessari per addivenire alla loro misura.

Per tale motivo, nel caso dell’inquinamento chimico, non si può parlare di misura dell’inquinamento da agenti chimici ma di “rilevazione”, intendendo per esso il complesso di operazioni che prevedono il *campionamento* di un campione di materiale inquinante (eseguito nell’ambiente di lavoro) e l’*analisi chimica* del campione (eseguita in laboratorio).

In tale contesto l’aspetto più critico ed igienisticamente più importante è rappresentato dalla fase di individuazione degli inquinanti.

Per avere una valutazione rappresentativa delle reali condizioni di inquinamento in quell’ambiente, si dovrà operare al fine di garantire:

- la correttezza tecnica della Rilevazione (Campionamento e Analisi);
- la significatività del campionamento inteso come idonea scelta del dove, come quando eseguire la rilevazione;
- l’affidabilità del metodo analitico.

In definitiva per una buona garanzia di successo si dovrà considerare la difficoltà dell’individuazione delle fonti e delle specie inquinanti e la difficoltà della rilevazione. In entrambi i casi gioca un ruolo di primaria importanza la professionalità del chimico igienista.

Al riguardo, va ricordato che la valutazione dei livelli di inquinamento presenti nell’ambiente di lavoro, e quindi la stima del conseguente rischio di esposizione, va fatta confrontando le concentrazioni ambientali delle specie inquinanti con i rispettivi valori limite di esposizione.



Collaborare contro gli infortuni sul lavoro

DR. CORNELIO COPPINI
DIRETTORE GENERALE ASL - BRESCIA



Gli infortuni mortali sul lavoro registrati nella nostra provincia in questi ultimi mesi, impongono una riflessione sul ruolo di tutti gli attori coinvolti negli interventi di prevenzione e promozione per la salute dei lavoratori e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Enti istituzionali, associazioni sindacali, datori di lavoro e lavoratori stessi sono chiamati, per quanto di loro competenza e ancora più di quanto si sia fino ad ora fatto, ad un'analisi attenta e puntuale, che si concretizzi in una sintesi collettiva operativa ed efficace. È in quest'ottica che la Direzione aziendale dell'Asl di Brescia ha elaborato una proposta frutto del lavoro di operatori del servizio Psal (Prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro) e del confronto con Associazioni ed Enti interessati al problema.

Al riguardo si ritiene doveroso, come contributo all'argomento, proporre alcune riflessioni su due fattori qualificanti, quando non addirittura indispensabili, per il buon esito di un progetto operativo di prevenzione e promozione di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:

1. programmazione coordinata tra enti istituzionali e parti sociali;
2. rispetto delle norme.

1. Programmazione coordinata tra enti istituzionali e parti sociali.

La programmazione coordinata tra gli enti istituzionali (Asl, Inail,

Un interessante contributo proposto da chi ha responsabilità istituzionali, per attivare una reale collaborazione tra enti e parti sociali per contrastare infortuni e malattie professionali sul lavoro.

Ispezzato del Lavoro), gli imprenditori, le associazioni sindacali, nonché i lavoratori stessi è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Una prima impressione è che, quando accade un infortunio mortale ci sia, talvolta, una rincorsa nell'addossare la responsabilità del fatto a uno o più di quegli attori, istituzionali o no, che a vario titolo entrano nel mondo del lavoro. Ferma restando la necessaria e indispensabile inchiesta, varrebbe forse la pena di sedersi tutti insieme per un'analisi dello stato dell'arte. E di farlo spogliandosi da preconcetti fuor-

vianti, da interpretazioni di dati che vanno ben oltre il dato stesso, dalla ricerca, a volte esasperata e strumentale, delle colpe altrui, mirando, invece, alla creazione di un sistema operativo che abbia come obiettivo principale la reale prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro.

Ecco perché è necessario recuperare, o creare, un reale spirito di collaborazione e integrazione tra enti e parti sociali, iniziando da una programmazione condivisa da tutti. Al primo posto di questa programmazione andrebbe messa la creazione di una cultura della prevenzione che oggi è ancora in larga misura da costruire, anche all'interno delle istituzioni pubbliche.

Come ho avuto modo di esporre al convegno dell'Aib "Strumenti innovativi per la prevenzione e sicurezza sul lavoro" il DL 626/94 ha indicato come prioritaria la creazione di una cultura della prevenzione a tutti i livelli aziendali e tra i lavoratori stessi; ha permesso e reso automatica l'integrazione tra prevenzione e organizzazione aziendale; ha dato importanza prioritaria all'informazione e alla formazione; ha consentito la crescita della cultura della prevenzione con la partecipazione attiva di ogni persona presente, non delegandola, come in precedenza, esclusivamente a strutture specializzate. Qualunque attività di prevenzione vede coinvolti più attori che, nel rispetto del proprio ruolo,

(continua nella pagina successiva)



sono strategici per il buon esito dell'intervento preventivo stesso. Ad una condizione, che il supporto di ciascuno sia all'interno di un piano condiviso e coordinato non solo su affermazioni di principio, ma anche nelle azioni necessarie per la propria realizzazione. Solo così, la prevenzione assumerebbe un ruolo primario attuandosi con un processo organizzativo innovativo verso nuovi modelli di partecipazione e di responsabilizzazione delle varie associazioni e/o istituzioni coinvolte.

È necessario, quindi, che ci si convinca fino in fondo che la prevenzione non è né aggravio economico, né repressione giudiziaria, ma modo corretto di operare. Occorre, però, essere in possesso delle informazioni e della formazione necessaria che consentano una produzione senza danni per i lavoratori e per gli assetti proprietari aziendali.

Nel 1998 i costi per infortuni e malattie professionali sono ammontati a 50.000 miliardi. A questo punto è istintivo chiedersi se l'impegno a creare qualità in tema di salute e sicurezza abbia un costo analogo od inferiore.

Da parte della Direzione generale dell'Asl di Brescia la risposta è concreta: un incremento di investimenti nel Servizio Psal, sia come

aumento di risorse di personale che di tecnologia. Non solo. In questa logica riteniamo sia stato strategico attivare una convenzione proficua e duratura nel tempo tra l'Asl e l'Università di Brescia e, in particolare, con le cattedre di Medicina del lavoro, di Igiene industriale e di altri istituti che sarà eventualmente necessario coinvolgere.

Sono, infatti, convinto che questa collaborazione sia un'opportunità da valorizzare sul piano scientifico/operativo e che il risultato conseguente possa essere un aumento della qualità dell'intervento stesso.

2. Rispetto delle norme

Le norme sono l'aiuto più concreto e vincolante della prevenzione del rischio, rappresentando il livello minimo di sicurezza fissato con standard e limiti cui tutti devono attenersi. Nel nostro Paese tali direttive sembrano essere meno efficaci per due aspetti ben noti: da un lato il ritardo nella loro adozione, dall'altro la carenza di organizzazione nell'attività di controllo della loro applicazione.

Si parla, a buoni diritto, di "carenza nell'organizzazione" di tale attività e non di "carenza" tout court. Un'affermazione ulteriormente rafforzata dai dati conte-

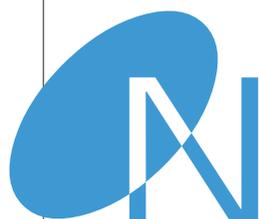
nuti in una pubblicazione dell'Osha (Occupational safety and Health administration) del gennaio 2000, in cui vengono messi in relazione il numero di ispezioni eseguite e il numero di infortuni e malattie professionali. Lo studio sopra citato dimostra come, nel corso di un quinquennio (1992-'97), a fronte di una diminuzione del 37% delle ispezioni generali e di un aumento di 7 volte di quelle nelle realtà più a rischio, si sia avuta una riduzione di infortuni e malattie professionali del 22%. Dunque, ne consegue che un'efficace attività di ispezione va, probabilmente, rivista alla luce di questi risultati, cercando di riorganizzarla indirizzandola verso le attività produttive più a rischio. Una pianificazione simile potrebbe, anche da noi, dare risultati positivi con un impiego di risorse che, forse, non sono poi così insufficienti come qualche volta si è portati a credere. Vi è, infine, un argomento che potrebbe risultare di notevole interesse operativo e di ausilio importante. Si tratta dell'attività di laboratori e/o studi tecnici e/o società di consulenza, che intervengono nell'analisi e nella valutazione dei rischi e nell'attività di sorveglianza sanitaria negli ambienti di lavoro. Sarebbe in effetti utile stabilire livelli di qualità vincolanti, individuando linee guida e protocolli operativi di riferimento.

In analogia a quanto realizzato nel servizio sanitario in cui sono state accreditate strutture in possesso di requisiti previsti da normative nazionali e regionali, è auspicabile che qualche cosa di simile si realizzi anche nel servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Mi auguro, con la presente, di avere offerto a tutti i soggetti interessati alcuni spunti di riflessione su di una tematica estremamente complicata e complessa che investe, purtroppo, ancora pesantemente il mondo del lavoro della nostra provincia.

I dispositivi di protezione individuale

A CURA DI MICHELE PENAZZI



Nello scorrere il sommario di questo numero di "Azienda Sicura" qualcuno forse avrà pensato: "Ancora sui D.P.I. ...!". Ebbene sì, abbiamo scelto di affrontare nuovamente – o meglio di continuare ad affrontare – il tema dei dispositivi di protezione individuale perché riteniamo che ciò sia necessario e che faccia parte del nostro cercare di essere dei professionisti seri.

È necessario, perché dobbiamo – insieme – riuscire a vincere la sfida per una **cultura della sicurezza consapevole**, cultura che purtroppo non è ancora radicata in buona parte delle nostre Aziende (i dati relativi agli infortuni sul lavoro ce lo ricordano quotidianamente), in buona parte dei "nostri uomini".

"Perché questo?" viene spontaneo chiederci.

Perché ancora tanta indifferenza, tanta diffidenza, tanta sottostima del pericolo? (non è forse indice anche della sottostima che abbiamo di noi stessi, della propria vita intesa in senso lato?).

Lasciamo ad altri (ma anche a ciascuno di noi personalmente) la risposta a questi brevi stimoli e cerchiamo di addentrarci nell'argomento proposto.

Cosa si intende per D.P.I.?

Il decreto legislativo 626/94, all'art. 40 recita: "*Si intende per dispositivo di protezione individuale (D.P.I.) qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più*

I dispositivi di protezione individuale: quando e come usarli e come sceglierli correttamente.

rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo. (...)

Come pure il decreto legislativo 475/92 all'art. 4: "*I D.P.I. sono suddivisi in tre categorie.*

Appartengono alla **prima categoria**, i D.P.I. di progettazione semplice destinati a salvaguardare la

persona da rischi di danni fisici di lieve entità. Nel progetto deve presupporre che la persona che usa il D.P.I. abbia la possibilità di valutarne l'efficacia e di percepire, prima di riceverne pregiudizio, la progressiva verificazione di effetti lesivi.

Rientrano esclusivamente nella prima categoria i D.P.I. che hanno la funzione di salvaguardare da:

a) azioni lesive con effetti superficiali prodotte da strumenti meccanici;

b) azioni lesive di lieve entità e facilmente reversibili causate da prodotti per la pulizia;

c) rischi derivanti dal contatto o da urti con oggetti caldi, che non espongano ad una temperatura superiore ai 50° C;

d) ordinari fenomeni atmosferici nel corso di attività professionali;

e) urti lievi e vibrazioni inidonei a raggiungere organi vitali ed a provocare lesioni a carattere permanente;

f) azione lesiva dei raggi solari.

Appartengono alla **seconda categoria** i D.P.I. che non rientrano nelle altre due categorie.

Appartengono alla **terza categoria** i D.P.I. di progettazione complessa destinati a salvaguardare da rischi di morte o di lesioni gravi e di carattere permanente. Nel progetto deve presupporre che la persona che usa il D.P.I. non abbia la possibilità di percepire tempestivamente la verificazione istantanea di effetti lesivi.

(continua nella pagina successiva)





NetMatica

Connessioni Internet con linee RTG-ISDN
Registrazione dominio, Servizi di Housing e Hosting,
Gestione ordini via Internet, Creazione di pagine Web,
Configurazione reti, Commercio elettronico

www.netmatica.it

Sedi Operative:

Fraternita' Servizi

Via della tecnica

25039 Travagliato tel. 030-6869731 - fax 030-6864736

E-mail: info5@netmatica.it

CSC

Via Canevali 14/A

25043 Breno tel. 0364-321563 - fax 030-0364321077

E-mail: info2@netmatica.it

Gardanet

V.le Andreis 81

25015 Desenzano tel. 030-9911188 - 0309991194

E-mail: info3@netmatica.it

Unipoint

Via Gavardina Sopra 9

5010 Calcinato-Ponte S.Marco tel. 030-9969425 - fax 030-9980203

E-mail: info4@netmatica.it

Sede Legale: Via Cassala 72, 25126 Brescia
tel. 030-46599 - fax 030-3776677
Assistenza tecnica telefonica dalle ore 9.00 alle 12.30

Rientrano esclusivamente nella terza categoria:

a) gli apparecchi di protezione respiratoria filtranti contro gli aerosol solidi, liquidi o contro i gas irritanti, pericolosi, tossici o radiotossici;

b) gli apparecchi di protezione isolanti, ivi compresi quelli destinati all'immersione subacquea;

c) i D.P.I. che assicurano una protezione limitata nel tempo contro le aggressioni chimiche e contro le radiazioni ionizzanti;

d) i D.P.I. per attività in ambienti con condizioni equivalenti ad una temperatura d'aria non inferiore a 100° C, con o senza radiazioni infrarosse, fiamme o materiali in fusione;

e) i D.P.I. per attività in ambienti con condizioni equivalenti ad una temperatura d'aria non superiore a -50° C;

f) i D.P.I. destinati a salvaguardare dalle cadute dall'alto;

g) i D.P.I. destinati a salvaguardare dai rischi connessi ad attività che esponano a tensioni elettriche pericolose o utilizzati come isolanti per alte tensioni elettriche.

E ancora, all'art. 12 comma 3: *"La marcatura CE deve essere apposta su ogni D.P.I. in modo visibile, leggibile ed indelebile per tutto il prevedibile periodo di durata del D.P.I.*

Tuttavia se ciò risulta impossibile date le caratteristiche del prodotto, la marcatura CE può essere apposta sull'imballaggio." (è quest'ultimo il caso, per esempio, degli otoprotettori).

L'impiego corretto

D.P.I. dunque: nella denominazione la loro intera essenza.

Dispositivi: qualcosa di concreto, di attivo (seppur giustamente sono definiti come protezioni passive in quanto non riducono il rischio alla fonte ma sono da intendersi come l'ultima risorsa dopo che sono stati approntati tutti gli interventi - che lo stato attuale delle conoscenze tecniche consente - atti a limitare i rischi presenti sul luogo di lavoro. In gergo si dice che servono a ridurre il 'rischio residuo').



"I D.P.I. devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro." (D.Lgs. 626/94 art. 41).

Ultimo (non unico) baluardo quindi per la tutela della salute e la sicurezza dell'operatore.

di Protezione: questo è lo scopo principale e unico.

Questo deve essere il *life-motive* che ci indirizza nella scelta: i dispositivi di protezione individuale devono essere efficaci nell'assolvere la loro funzione.

Efficaci! non economici o ultramoderni o di marche famose oppure super costosi... No! Devono soltanto essere efficaci.

"I D.P.I. devono essere conformi alle norme di cui al D.Lgs. 4 dicembre 1992 n. 475.

I D.P.I. di cui al comma 1 devono inoltre:

a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;

b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;

c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;

d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più D.P.I., questi devono essere tra loro com-

patibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio o dei rischi corrispondenti." (D.Lgs. 626/94 art. 42).

Individuale: sottolinea come da un lato i D.P.I. devono essere per l'individuo (ergonomici, confortevoli, in una parola "portabili") e dall'altro come l'individuo che li riceve ne sia anche responsabile e debba farne un uso personale; uso personale che non significa mai uso personalizzato (lo indosso quando me ne ricordo, lo modifico a mio piacimento, ...).

"I lavoratori si sottopongono al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari ai sensi dell'art. 43, commi 4 lettera g), e 5.

I lavoratori utilizzano i D.P.I. messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.

I lavoratori:

a) hanno cura dei D.P.I. messi a loro disposizione;

b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa.

Al termine dell'utilizzo i lavoratori seguono le procedure aziendali in materia di riconsegna dei D.P.I.

I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto

(continua nella pagina successiva)

o inconveniente da essi rilevato nei D.P.I. messi a loro disposizione.” (D.Lgs. 626/94 art. 44).

È altresì vero, però, che i dispositivi di protezione individuale non sono tutti uguali.

Come facciamo a scegliere quelli che meglio rispondono alle nostre esigenze? Cerchiamo allora insieme di focalizzare alcuni punti utili per la nostra scelta.

Criteri per la scelta

Il punto di partenza è la “valutazione dei rischi”. “Il datore di lavoro ai fini della scelta dei D.P.I.:

a) effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;

b) individua le caratteristiche dei D.P.I. necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi D.P.I.;

c) valuta, sulla base delle informazioni a corredo dei D.P.I. fornite dal fabbricante e delle norme d'uso di cui all'art. 45 le caratteristiche dei

D.P.I. disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);

d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione. (...)” (D.Lgs. 626/94 art. 43).

È dalla lettura del “Documento di valutazione dei rischi” che il datore di lavoro individua i rischi residui per i quali adottare le opportune misure di prevenzione (nel nostro caso appunto i D.P.I.).

Fra la gamma di dispositivi in commercio, per ogni singolo rischio, la scelta deve essere effettuata tenendo conto di determinati requisiti del dispositivo stesso.

requisiti funzionali: il D.P.I. deve possedere requisiti e caratteristiche tali da:

a) essere in grado di neutralizzare il rischio specifico (=efficienza protettiva),

b) non limitare le funzioni operative,

c) non essere fonte di disagio da parte dell'operatore,

d) essere compatibile con altri D.P.I. (per un utilizzo contemporaneo),

e) essere resistente,

f) nei limiti del possibile, essere economico (in rapporto anche alla durata del mezzo).

requisiti intrinseci: oltre ai requisiti funzionali, il D.P.I. deve rispondere anche alle seguenti esigenze:

a) adattabilità alla persona (= presenza di taglie diverse),

b) assenza di parti pericolose,

c) compatibilità con l'epidermide per quei D.P.I. che devono trovarsi a diretto contatto,

d) facilità di indosso e rapidità nel toglierlo in caso di necessità,

e) facilità nelle operazioni di pulizia, disinfezione, manutenzione,

f) comfort e design tali da renderlo gradito all'operatore.

Come sopra accennato, inoltre, la **marcatatura CE** deve essere apposta obbligatoriamente su ogni D.P.I. che viene definito tale.

L'apposizione del marchio CE sul D.P.I. significa che lo stesso possiede almeno i requisiti essenziali di

salute e sicurezza richiamati nell'Allegato II del D.Lgs. 475/92 (ergonomia, livelli e classi di protezione, innocuità, comfort ed efficacia).

Pertanto, possiamo estrapolare un altro criterio essenziale: la presenza della marcatura CE che come sopra accennato non è solo questione di forma ma diremmo “squisitamente” di sostanza.

Nella nostra scelta siamo aiutati anche dalla lettura della “**Nota informativa**” che deve sempre accompagnare ogni Dispositivo di Protezione Individuale.

Tale “Nota” - redatta almeno nella lingua del Paese in cui viene commercializzato il D.P.I. (nel nostro caso in italiano) - contiene normalmente tutte le informazioni relative a categoria di appartenenza, classi di protezione, caratteristiche tecniche, prestazioni, istruzioni per l'impiego, l'immagazzinamento, la pulizia, la manutenzione e l'eventuale smaltimento ed il significato della marcatura (leggasi pittogrammi) relativi al D.P.I. in questione.

Sono tutte informazioni, quelle sopra indicate, che possono sicuramente agevolarci nella scelta del D.P.I. appropriato. Purtroppo la qualità delle note informative circolanti non sempre è tale da soddisfare pienamente la necessità di informazione sopra indicata. In tal caso il nostro Fornitore di D.P.I. deve poterci fornire tutti gli elementi mancanti per poterci permettere di effettuare la scelta adeguata.

In nostro aiuto ci vengono anche le **norme armonizzate (EN)** che, se superiamo lo scoglio della lettura a prima vista, ci danno indicazioni precise sui requisiti richiesti.

Si tratterà quindi “solo” di saperle leggere (anche se non sempre è cosa da poco).

Di seguito, riportiamo alcune tabelle con l'intento di rendere più agevole la scelta del D.P.I. più appropriato.

Nell'operazione “scelta dei D.P.I.” non possiamo dimenticarci di chiedere l'apporto del Medico Compe-



tente e di tutti gli altri soggetti chiamati per legge ad esprimersi in merito (RSPP, RLS).

Le fasi della scelta

Riassumendo, possiamo schematizzare l'iter della scelta dei dispositivi di protezione individuale nel modo seguente:

- effettuazione di una analisi accurata del tipo di rischio residuo presente sul luogo di lavoro;
- identificazione del o dei tipi di dispositivi di protezione individuale ritenuti necessari;
- verifica dell'esistenza di norme armonizzate (EN) o di buona tecnica;
- identificazione delle caratteristiche specifiche che tali dispositivi devono possedere e verifica che le stesse rispondano ai rischi individuati (comprese le eventuali fonti di rischio rappresentate dai dispositivi stessi);
- ricerca dei D.P.I. disponibili sul mercato e confronto delle loro caratteristiche con quelle individuate al punto 4. (in questa fase il fornitore di D.P.I. gioca un ruolo importante; è in questa fase che egli si gioca il proprio ruolo di "professionista della sicurezza" o di "venditore di fumo" ... a noi riconoscerlo);
- scelta ed acquisizione di alcuni tipi di D.P.I. fra quelli ritenuti idonei;
- eventuale effettuazione di una dotazione sperimentale per una migliore valutazione dell'efficienza e dell'efficacia del dispositivo;
- scelta definitiva del D.P.I.;
- gestione del D.P.I. in uso nel tempo (la scelta è sempre passibile di modifica, con l'evolversi del tipo di lavorazioni, con l'introduzione sul mercato di nuovi D.P.I., etc).

Pur sapendo di non aver esaurito il tema proposto, ci auguriamo almeno di aver contribuito ad una visione più chiara ed al tempo stesso organica dei D.P.I.. Vorremmo infine poter condividere con voi il seguente acrostico:

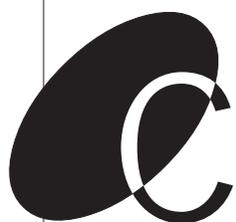
Dimenticanza
Possibile ?
Impensabile !

Simbolo categoria guanti di protezione contro rischi meccanici	Proprietà protettive	Unità rif.	Livelli di prestazioni minimi da prova				
			1	2	3	4	5
	Resistenza all'abrasione	numero di cicli	>= 100	>= 500	>= 2000	>= 8000	—
	Resistenza al taglio da scorrimento lama	indice prova	>= 1,2	>= 2,5	>= 5,0	>= 10,0	>= 20
	Resistenza alla lacerazione	in Newton	>= 10	>= 25	>= 50	>= 75	—
	Resistenza alla perforazione	in Newton	>= 20	>= 60	>= 100	>= 150	—

Tipo di contaminante	Tipo di facciale filtrante più appropriato
Polveri e fibre fastidiose	FFP1
Polveri fini e fumi nocivi	FFP2S
Polveri fini particolato in base acquosa, fumi e nebbie nocive	FFP2SL
Polveri fini tossiche e nocive	FFP3S
Polveri fini, fumi e nebbie a tossicità elevata	FFP2SL

Tipo filtro antigas più appropriato	Colore	Tipo di contaminante
A	Marrone	Gas/Vapori organici a punto di ebollizione >65°C
B	Grigio	Gas e Vapori inorganici
E	Giallo	Gas acidi
K	Verde	Ammoniaca e derivati
NO-P3 Speciali	Blu bianco	Ossidi di Azoto (NO, NO ₂ , NO ₃)
Hg-P3 Speciali	Rosso bianco	Mercurio
AX	Marrone	Gas e Vapori organici a punto di ebollizione < 65° C
SX	Violetto	Sostanze specificatamente indicate

Protezione da agenti cancerogeni Modifiche al titolo del D. Lgs. 626/94



Con il Decreto Legislativo 25 Febbraio 2000, n. 66 "Attuazione delle direttive 97/42/CE e 1999/38/CE, che modificano la direttiva 90/394/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro" è stato modificato il titolo VII del Decreto Legislativo 626/94 che concerneva, appunto, la protezione da agenti cancerogeni in attuazione della direttiva 90/394/CEE, ora modificata.

La modifica principale del titolo VII riguarda l'estensione della protezione anche agli agenti mutageni, oltre che ai cancerogeni. Viene pertanto riscritto completamente l'articolo 61 relativo alle definizioni; e precisamente:

Agente cancerogeno

Per agente cancerogeno si intende una sostanza o un preparato classificati cancerogeni di categoria 1 o 2 in base al decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni ed al decreto legislativo 16 luglio 1998, 285. Tali decreti concernono rispettivamente la classificazione, imballaggio ed etichettatura delle sostanze e dei preparati pericolosi.

Sono inoltre cancerogeni una sostanza, un preparato o un processo di cui all'allegato VIII, nonché una sostanza o un preparato emessi durante un processo.

Attuazione della Direttiva Cancerogeni per le lavorazioni che comportano l'esposizione a polveri di legno duro.

Agente mutageno

Per agente mutageno si intende una sostanza o un preparato classificati mutageni di categoria 1 o 2 in base ai decreti legislativi indicati.

Per le aziende del settore delle lavorazioni del legno, è fondamentale l'introduzione nell'allegato VIII del "lavoro comportante l'esposizione a polvere di legno duro", che

rende obbligatoria, per tali aziende, l'attuazione di tutti gli adempimenti previsti dalla "Direttiva Cancerogeni", così come recepita dal D.Lgs 626/94.

Oltre a ciò, sono state introdotte rilevanti novità, quali il concetto di "valore limite", ovvero "il limite di 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 VIII-bis".

Tale valore limite è stabilito, per le polveri di legno, in 5 mg/mc (frazione inalabile, se le polveri di legno duro sono mescolate con altre polveri di legno presenti nella miscela in questione).

È pertanto necessario provvedere a rivedere la valutazione dei ri-



cerogeni VII 4

schi lavorativi, con una valutazione dell'esposizione intesa come misura della concentrazione ambientale delle polveri di legno aerodisperse.

Tenuto conto che il D.Lgs 66/2000 è in vigore dal 08 aprile 2000, tale valutazione viene fatta quanto prima, in quanto le norme transitorie contemplate nell'art. 12 del decreto (riservate alle aziende che alla data di entrata in vigore del presente decreto già svolgono attività comportanti esposizione dei lavoratori a polveri di legno duro) prorogano le scadenze normative al 31/12/2002 solamente per quanto riguarda gli artt. 62 e 70 del D.Lgs 626/94 (sostituzione o riduzione dell'agente cancerogeno e registro degli esposti).

La misura dell'esposizione a polveri di legno serve tra l'altro a fare il punto sulla situazione attuale nelle aziende sopra menzionate e deve essere effettuata anche per le aziende con meno di 10 dipendenti.

È pertanto evidente, che l'impatto per le aziende del settore, derivante dall'entrata in vigore di tale normativa è di grande rilevanza e, per certi aspetti, di elevata complessità e difficile attuazione.

È altresì evidente che, non attuare quanto la direttiva cancerogeni prevede, espone l'azienda a gravissime responsabilità ed, i lavoratori esposti, a gravissimi rischi per la loro salute.

Il Piano Operativo di Sicurezza ed il subappalto

Nel precedente numero di Azienda Sicura abbiamo riportato il "campo di applicazione" del piano operativo di sicurezza. Ritorniamo ora sul tema con ulteriori approfondimenti.

A CURA DI ALESSANDRO VEZZOLI

In tutti i cantieri temporanei o mobili dove si svolgono lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le linee elettriche, le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, sistemazione forestale e di sterro, i datori di lavoro delle singole aziende esecutrici, anche se imprese familiari o con meno di 10 addetti, devono redigere il piano operativo di sicurezza ai sensi dell'art. 4 del D.Lvo 626/94. Tale obbligo sussiste anche nel caso in cui nel cantiere operi un'unica impresa. I datori di lavoro delle aziende esecutrici devono obbligatoriamente inviare il proprio piano operativo di sicurezza prima dell'inizio lavori al coordinatore per l'esecuzione.

Ora, sono evidenti le difficoltà organizzative per la reale implementazione di un sistema che prevede l'effettuazione
(continua nella pagina seguente)

ne di un documento di valutazione dei rischi "specifico per ogni cantiere", difficoltà per le imprese imputabili a molti fattori.

Tra i quali ricordiamo un ridotto se non ridottissimo numero dei componenti l'impresa stessa tale da non consentire di fatto un rispetto neppure formale del sistema sicurezza in cantiere ed una ancora ricorrente disponibilità del Piano di Coordinamento per la Sicurezza solamente a cantiere avviato.

Seppure con le dovute difficoltà e spesso grazie alla collaborazione del Coordinatore per la Sicurezza (che non solo richiede il P.O.S. alle varie imprese ma, di fatto, si trova spesso a richiederlo formalmente ed a redigerlo in pratica) le imprese riescono ad effettuare una valutazione del rischio e a produrre il documento. Il sistema si complica oltremodo nel momento in cui una frazione delle lavorazioni appaltate dall'impresa, che ha redatto il P.O.S., sono fornite in subappalto da altre imprese. Tale situazione risulta di fatto la più ricorrente ed è anche conseguente da un lato alla citata frammentazione delle imprese presenti, dall'altro alla formazione di piccole imprese ad alta specializzazione in alcune specifiche lavorazioni.

In quest'ambito uno dei compiti del Coordinatore per la Sicurezza sarà certamente quello di verificare una certa congruità nel sistema ed assicurare la presenza di un minimo flusso di informazioni tra i vari soggetti partecipanti la realizzazione dell'opera.

Di fatto ad ogni nuova impresa subappaltatrice spetta il compito di redigere un suo P.O.S. relativo alle specifiche lavorazioni che le competono.

Le fasi lavorative che inizialmente erano state imputate ad una sola impresa costruttrice si trovano infatti smistate tra molte imprese che a volte per ragioni strutturali possono presentare delle maggiori difficoltà nella redazione del loro P.O.S. La successione dell'affidamento delle lavorazioni in subappalto potrebbe inoltre affidare alcune specifiche

fasi lavorative a lavoratori autonomi che risultano pertanto esonerati dall'obbligo di redazione di un loro P.O.S.

Ricordiamo che per lavoratore autonomo si definisce la "persona fisica la cui attività professionale concorre alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione".

Il lavoratore autonomo:

- 1) utilizza le attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni del Titolo III D.Lgs 626/94;
- 2) utilizza i dispositivi di protezione individuale conformemente a quanto previsto dal Titolo IV D.Lgs 626/94;
- 3) si adegua alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori;
- 4) da attuazione a quanto previsto dal piano di sicurezza e coordinamento.

Partendo dal presupposto che, indipendentemente dalla impresa esecutrice, **nessuna singola**

fase di lavorazione deve rimanere "scoperta" in termini di coordinamento e di valutazione del rischio specifico, potrebbe essere ragionevole prevedere che la impresa appaltatrice primaria si faccia carico di ricomprendere all'interno del suo piano operativo di sicurezza anche quelle lavorazioni che non verranno direttamente svolte dalla stessa ma da subappaltatori "non in grado" di redigere un proprio POS (ad esempio nei cantieri in cui non sia obbligatorio un Piano di Sicurezza e di Coordinamento, ma le imprese hanno l'obbligo di redigere il POS, i lavoratori autonomi a che cosa devono fare riferimento?).

Nell'ambito del coordinamento ex. Art 7 D.Lgs 626/94 sarà in ogni caso possibile la gestione del sistema sicurezza valutando tutti gli aspetti relativi ai rischi specifici connessi a tutte le fasi lavorative ed alle eventuali interferenze o sovrapposizioni.



Dal 2 novembre in vigore le nuove norme sui videotermini



Posture corrette, regolazione dell'illuminazione, esercizi anti-stress.

Caratteristiche degli ambienti di lavoro e delle postazioni VDT.

Dal Ministero del lavoro arrivano le indicazioni per utilizzare correttamente i videotermini, ed evitare l'insorgere di disturbi muscoloscheletrici, affaticamento visivo e fatica mentale.

Le "linee guida d'uso dei videotermini", contenute nel nuovo Dm 2 ottobre 2000, sono state elaborate dal Ministero del Lavoro in attuazione dell'articolo 56 del D. Lgs 626/1994 (l'attuale "legge quadro" sulla sicurezza nei luoghi di lavoro). Il provvedimento, pubblicato sulla G.U. del 18 ottobre, n. 244, è entrato in vigore il 2 novembre. E' obbligo del datore di lavoro applicarle e vigilare sul loro rispetto da parte dei lavoratori. Le indicazioni contenute nel Dm 2 ottobre 2000 costituiscono, inoltre, il contenuto dell'attività "formativa ed informativa" che il datore di lavoro deve svolgere a favore degli addetti ai videotermini in forza dell'articolo 56, D. Lgs. 626/1994.

Nonostante il titolo ("linee guida d'uso dei videotermini"), alcune delle prescrizioni contenute nel Dm 2 ottobre 2000 hanno in realtà natura tecnica (caratteristiche dell'arredo, dell'illumina-

I datori di lavoro hanno l'obbligo di integrare, con le indicazioni contenute nelle linee guida, la valutazione dei rischi e la formazione dei lavoratori. Uno sguardo alle nuove disposizioni.

zione, eccetera). Si ritiene che tali prescrizioni vadano ad integrare quelle contenute nell'Allegato VII al D. Lgs. 626/1994, recante le misure tecniche minime dei posti di lavoro muniti di videoterminale. Il datore di lavoro deve dunque adottare, tra le prescrizioni contenute nel citato Allegato e quelle del Dm in questione, le misure tecniche che assicurano la maggiore tutela dei lavoratori. A rafforzare ulteriormente la tutela dei lavoratori ad-

detti ai videotermini provvederà la legge Comunitaria 2000 - attualmente in discussione alla Camera come Ddl 6661. La futura legge di allineamento alla normativa comunitaria interverrà infatti direttamente sul D. Lgs. 626/1994, modificando le disposizioni sull'utilizzo dei videotermini. La revisione del decreto è un atto dovuto, poiché sul Governo grava una procedura d'infrazione europea (la n. 98/2224) per il non corretto recepimento della direttiva 90/270/CEE, procedura avviata dalla Commissione UE un paio d'anni or sono.

L'articolo 16 del Ddl 6661, riprendendo il dettato di progetti di legge, già da tempo in discussione, estende le disposizioni del D. Lgs. 626/1994 a tutti i lavoratori che utilizzano un videoterminale per venti ore settimanali, contro le "quattro ore consecutive giornaliere" attualmente previste.

Novità anche per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori addetti ai computer: la frequenza delle visite di controllo sarà quinquennale per tutti i lavoratori, biennale per quelli classificati - nella visita preventiva - come "idonei con prescrizioni" e per quelli con più di 50 anni.

Una frequenza maggiore potrà essere stabilita dal medico competente.

Torniamo a riflettere sull'applicazione delle normative sulla sicurezza del lavoro, anche sulla scorta dell'emergenza dettata ancora dagli infortuni sul lavoro che, nonostante l'applicazione delle varie normative, continuano a costituire un'emergenza per il nostro Paese. In questo numero diamo spazio e voce al punto di vista dei lavoratori, autorevolmente espresso da un rappresentante sindacale attento e coinvolto nei processi di miglioramento dei luoghi di lavoro.

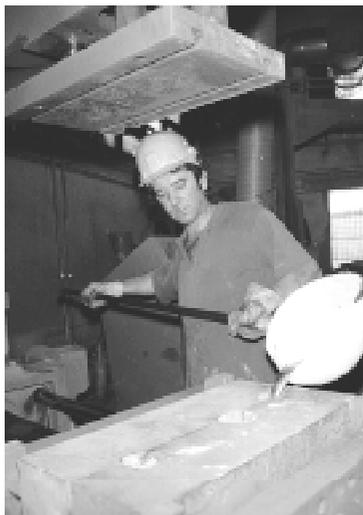
Partecipazione, comunicazione e ridisegno organizzativo

Dr. Davide Gheda - Responsabile formazione 626 - Fim-Cisl Lombardia

Dopo l'entrata in vigore della 626, l'attenzione verso il tema della sicurezza sul lavoro è senz'altro aumentata per merito sia delle iniziative di sensibilizzazione attuate dagli attori sociali, in particolare del sindacato, sia per l'impostazione partecipativa contenuta nella legge. Il riscontro di questo si ha nel graduale diffondersi di una cultura dell'attività di prevenzione degli infortuni come processo continuo invece che di iniziative periodiche susseguenti a gravi incidenti. Ciò nonostante continuiamo ad avere nel nostro paese oltre un milione di infortuni all'anno e una triste media di tre morti sul lavoro ogni giorno. A rendere ancor più preoccupante questa situazione si aggiunge il fatto che molti degli infortuni mortali verificatisi in questi ultimi anni nella nostra provincia hanno interessato aziende nelle qua-

Le tre sfide per affrontare il problema dei comportamenti "insicuri"

li si presupponeva che le questioni relative alla sicurezza sul lavoro fossero "sotto control-



lo". Ma è proprio dall'analisi di questo dato che emergono due questioni importanti spesso sottovalutate: l'incidenza del fattore umano e dei comportamenti organizzativi ai fini della prevenzione degli infortuni e della sicurezza sul lavoro.

Infatti nel modo con il quale si affrontano le questioni ambientali e di sicurezza prevale ancora ampiamente un approccio di tipo materialistico e prescrittivo di cui si ha riscontro leggendo i documenti di valutazione dei rischi ed i verbali di incontro periodico. L'attenzione viene ancora oggi indirizzata all'individuazione ed alla rimozione dei rischi "fisici" derivanti dagli impianti, mentre per quanto riguarda i comportamenti, nei casi in cui ne viene rilevata l'importanza, molto spesso ci si limita ad un approccio prescrittivo. Ciò non basta e dimostra una ancora

evidente sottovalutazione dell'importanza dei meccanismi relazionali e partecipativi previsti dalla legge che sono invece una formidabile risorsa per agire proprio su questi aspetti "immateriali" della sicurezza.

Infatti è abbastanza frequente riscontrare nell'errore umano, o meglio nei comportamenti non conformi alle esigenze di sicurezza, una delle concause, se non proprio la causa principale, che origina gran parte degli infortuni sul lavoro. Ma perché questo avviene? Perché non vengono rispettate norme e procedure? Se escludiamo per la loro irrazionalità le ipotesi fatalistiche o autolesionistiche, una delle possibili spiegazioni, peraltro già indicata anche nella relazione Smuraglia¹, può essere ricercata nel fenomeno dell'«impotenza di controllo», ovvero dell'incapacità del soggetto che svolge attività lavorativa continuativa e ripetitiva di controllare sé stesso, essere sempre vigile ed accorto ed ispirare sempre i propri comportamenti a razionalità. In alcuni casi ciò è dovuto a disattenzione o sottovalutazione del rischio, in altri si assiste alla violazione e alla manomissione dei dispositivi di sicurezza o al mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale. Spesso questi comportamenti sono parte integrante dell'organizzazione del lavoro accettata, se non promossa per via informale, dal sistema organizzativo delle imprese che trova in molti casi il "consenso" degli stessi lavoratori, dando vita ad uno scambio di "vantaggi" reciproci ad alto rischio: maggior produttività per le aziende ed un apparente "minor appesantimento" del lavoro per chi lavora. Se questo modo di lavorare insicuro appartiene in

modo più o meno consapevole all'agire abitudinario, diventa necessario promuovere tutte quelle iniziative volte ad aumentare in chi lavora la consapevolezza delle proprie azioni, rimuovendo quei fattori di rischio insiti in determinati comportamenti abituali. Come è altrettanto importante far emergere e ed eliminare tutta quella parte dell'organizzazione del lavoro informale che mette a rischio chi lavora.

La 626 ha già nel suo impianto le indicazioni ed in parte le strumentazioni necessarie per affrontare questo tipo di problemi che si possono sintetizzare in tre nodi cruciali: partecipazione attiva, relazioni fiduciarie, comunicazione trasparente. All'art 5 la legge recita che "Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro" a tal fine deve essere debitamente formato ed informato. Il lavoratore è in questa impostazione partecipante attivo nel creare sicurezza sul lavoro, utilizzando a tal fine e oltre ai canali gerarchici il proprio rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per segnalare ciò che non funziona. Così pure l'RLS è chiamato a promuovere la partecipazione dei lavoratori utilizzando in modo adeguato, per contribuire all'individuazione ed alla rimozione dei rischi. Tutto questo processo richiede però una rete di relazioni fiduciarie tra i diversi soggetti (lavoratori, RLS, RSPP azienda) che non può essere solo evocata ma va costruita, ricercando un consenso vero sull'obiettivo di fare sicurezza sul lavoro. In questo ambito ha grande importanza la costruzione di un sistema di comunicazione trasparente, ove cioè le informazioni possano

circolare senza reticenze sia dall'impresa verso gli RSL ed i lavoratori che viceversa. A questi elementi si aggiunge l'esigenza di integrare nell'organizzazione produttiva le finalità della sicurezza, per evitare le persistenti incongruenze nell'organizzazione del lavoro rivolta verso le priorità produttive a scapito delle esigenze di eliminare i rischi. Si tratta in definitiva di costruire nelle imprese un sistema organizzativo integrato e funzionale sia alle esigenze produttive che di sicurezza in cui siano attivi e partecipi tutti i soggetti coinvolti. Solo se vi è coerenza tra queste due funzioni è possibile creare una vera cultura della sicurezza in grado di affrontare e risolvere i problemi dei comportamenti insicuri. Un risultato questo che, come è facile intuire, ha bisogno di essere sostanziato da una appropriata strumentazione e soprattutto da una vera e sostanziale motivazione dei soggetti interessati. In questo senso sarebbe opportuno che per aiutare il perseguimento di questo obiettivo tutti coloro che esternamente alle imprese si occupano di questa materia agissero da facilitatori: penso al ruolo degli organismi paritetici, ma anche delle consulenze private ed agli enti istituzionali. La sfida che si pone per tutti coloro che si occupano di questo tema, in particolare per chi fa attività di formazione, diventa quella di promuovere il cammino verso una condivisione sostanziale dell'obiettivo di fare sicurezza sul lavoro che implica anche aiutare le organizzazioni produttive a procedere verso un partecipato ridisegno di come si lavora.

¹ Cfr "Indagine conoscitiva sulla sicurezza e l'igiene del lavoro" atti parlamentari commissione lavoro luglio 1997.

I Sistemi di gestione

Le Direttive europee dei primi anni '90 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, recepite in Italia principalmente dall'ormai famoso D. Lgs. 626/94, hanno portato all'attenzione in modo diffuso e generalizzato il tema della sicurezza, modificando radicalmente l'impostazione di tipo prescrittivo-repressivo degli anni '50 per introdurre un approccio preventivo e attivo da parte delle aziende. Compito che la legge assegna alle aziende è, infatti, quello di analizzare le lavorazioni che costituiscono il proprio ciclo produttivo, individuare i pericoli per i lavoratori, eseguire conseguentemente una valutazione dei rischi, attuare misure di prevenzione sufficienti per l'eliminazione o la riduzione possibile del rischio. Inoltre, la legge prevede anche che le aziende pianifichino un programma di miglioramento per

Il nuovo standard normativo OHSAS 18001

una continua riduzione del rischio residuo ed una migliore gestione controllata della sicurezza sul lavoro. In questi anni le aziende hanno spesso avuto oggettive difficoltà per tenere sotto controllo l'intero apparato organizzativo necessario a garantire la realizzazione, da un punto di vista sostanziale e non solo formale, degli adempimenti di legge; da qualche tempo perciò il mondo industriale europeo sentiva il bisogno di individuare uno standard normativo di riferimento nel campo della gestione della sicurezza e salute dei lavoratori.

L'esigenza di sistemi certificabili

Proprio le politiche comunitarie di armonizzazione delle diverse legislazioni in materia hanno contribuito a superare le diversità e le resistenze a ricercare un approccio comune a livello internazionale; tuttavia le problematiche che tale argomento implica erano state finora dei fattori ostativi ad introdurre sistemi organizzativi in materia di sicurezza strutturati in modo da poter essere sottoposti a controlli indipendenti (sistemi certificabili). Per tutti gli anni '90 ci si è trovati quindi in una situazione confusa, nella quale il mercato disponeva finalmente di un quadro legislativo innovativo ed europeo, enfatizzato a tutti i livelli (compreso quello pubblicitario), ma non supportato da sistemi di gestione suffi-

General Requirements e Policy

GENERAL REQUIREMENTS

Similarmente agli altri sistemi di gestione, l'azienda (= organizzazione) deve stabilire e mantenere un sistema di gestione della sicurezza (Health and Safety management system) in modo da:

1. Garantire la conformità alle norme di legge
2. Pianificare gli interventi di miglioramento nel campo della sicurezza
3. Gestire la sicurezza in modo efficace
4. Tenere sotto controllo i risultati (performance) aziendali in materia di sicurezza

I principali elementi che devono essere previsti sono:

1. Una Politica per la sicurezza
2. Adeguate Procedure Operative
3. Obiettivi e Traguardi decisi dalla Direzione aziendale OH&S Policy

POLICY

Deve essere prodotta una Politica della sicurezza appropriata all'azienda, specificando le responsabilità e l'autorità per la sicurezza (in particolare quelle della Direzione).

La Politica per la sicurezza dovrebbe comprendere:

1. Il rispetto delle leggi
2. La diffusione del documento a tutti i soggetti coinvolti
3. La ricerca del miglioramento continuo
4. Obiettivi raggiungibili e misurabili
5. Adeguate risorse
6. La necessità di riesami periodici

Planning, Implementation and Operation PLANNING

L'azienda deve formulare una serie d'azioni (piani, programmi) volti a dimostrare con procedure documentate il soddisfacimento dei requisiti.

Per fare ciò è opportuno (non necessario) eseguire un Riesame iniziale volto a:

1. Identificare gli aspetti di sicurezza ed i relativi pericoli (o benefici)
2. Considerare le situazioni d'emergenza e quelle non di routine

3. Valutare i rischi conseguenti

4. Individuare dei criteri aziendali per valutarne la significatività e la rilevanza

5. Confrontarli con le misure preventive già in atto

6. Adottare misure per un miglioramento (riduzione del rischio)

Obiettivi e Traguardi devono:

1. Essere coerenti con il concetto di miglioramento continuo

2. Concentrarsi su precise azioni (aree, cause d'infortunio, lavori, ecc.)

3. Essere misurabili

Addestramento e Formazione sono elementi essenziali per il successo degli obiettivi individuati.

IMPLEMENTATION and OPERATION

L'attuazione del SGS avviene mediante una serie di documenti formali che costituiscono il riferimento aziendale della politica per la sicurezza;

essi in genere sono:

1. Manuale della sicurezza
2. Procedure gestionali
3. Istruzioni di lavoro
4. RegISTRAZIONI (modulistica)

e della sicurezza

A CURA DI GRAZIANO BIONDI

cientemente definiti e riconosciuti. Le aziende hanno dovuto quindi impostare un proprio sistema di gestione, basato sui concetti di prevenzione ed autovalutazione dei rischi, senza poter far riferimento ad una precisa metodologia che li accompagnasse in tale percorso bensì soltanto sulla base dei requisiti di legge, peraltro molto dettagliati ed articolati. Per questo motivo un orientamento ancora diffuso, indica proprio nelle norme cogenti esistenti (in particolare il D. Lgs. 626/94) il modello di riferimento da seguire per realizzare un sistema di gestione della sicurezza (o SGS).

Un altro approccio, più classico, indica come modello da seguire l'unico standard esistente fino al 1999 e vale a dire la **norma inglese BS 8800: 1996 "Guide to occupational health and safety management systems"**. Un limite insuperabile di

entrambe è tuttavia la non-certificabilità di tali norme; la prima perché avente valenza legale e la seconda perché, come dice la denominazione stessa, essendo una guida alla realizzazione di un sistema di gestione della sicurezza non risulta strutturata come documento da sottoporre ad audit.

La dimostrazione della insufficiente offerta a fronte di una richiesta generalizzata, fu il proliferare di standard prodotti da singoli enti di certificazione, i quali contribuirono ad accrescere l'interesse verso tali sistemi senza tuttavia fornire la soluzione del problema ma anzi generando talvolta una disincentivazione da parte delle aziende, confuse da opzioni diverse aventi una validità parziale ed uno scarso riconoscimento che giustificasse lo sforzo per implementarlo. Nel novembre 1998 quindi, il **BSI (British Standards Institution)** avviò un gruppo di



lavoro costituito dai principali enti di certificazione (tra cui DNV, SGS, BV, Lloyds Register), da organismi di normazione nazionali e da consulenti specialisti, allo scopo di pervenire finalmente ad uno standard armonizzato per il quale potesse essere richiesta la certificazione; ulteriore obiettivo fu quello di favorire l'integrazione con le norme attualmente più diffuse in termini di certificazione di sistemi e cioè le **ISO 9000** e le **ISO 14000**.

(continua nella pagina successiva)

Checking, Corrective Action and Management Review

CHECKING and CORRECTIVE ACTION

I risultati del SGS (in termini di controlli eseguiti, attività legate agli obiettivi e traguardi, misure di prevenzione, ecc.) devono essere misurati, monitorati e valutati nella loro efficacia; tale attività di monitoraggio avviene in genere mediante:

1. Controlli con strumenti di misura
2. Controlli sulla conformità al sistema (audit)
3. Rilevamento non conformità
4. Azioni correttive e preventive
5. Analisi dati su infortuni, incidenti e quasi-incidenti
6. Verifiche sulla conformità alle leggi

MANAGEMENT REVIEW

L'azienda deve riesaminare periodicamente il sistema in modo da consentire azioni di miglioramento continuo, con l'obiettivo di migliorare la sicurezza. Deve essere garantita e ricercata nella sua continuità la conformità ai requisiti di legge ed ogni altro applicabile. Il Riesame può comprendere:

1. Non conformità, infortuni, incidenti, quasi-incidenti

2. Azioni correttive e preventive
3. Stato avanzamento Obiettivi e Traguardi
4. Ridefinizione Riesame iniziale
5. Politica per la sicurezza
6. Programmi di miglioramento.

I Partner nella stesura della OHSAS 18001

1. National Standards Authority of Ireland
2. Standards Australia
3. South African Bureau of Standards
4. British Standards Institution
5. Bureau Veritas Quality International
6. Det Norske Veritas
7. Lloyds Register Quality Assurance
8. National Quality Assurance
9. SFS Certification
10. SGS Yarsley International Certification Services
11. Asociacion Espanola de Normalizacion y Certificacion
12. International Safety Management Organisation Ltd
13. Standards and Industry Research Institute of Malaysia Quality Assurance Services
14. International Certification Services

I documenti di riferimento per la stesura della norma

1. BS 8800:1996 Guide to occupational health and safety management systems Technical Report
2. NPR 5001: 1997 Guide to an occupational health and safety management system
3. SGS & ISMOL ISA 2000:1997 Requirements for Safety and Health Management Systems
4. BVQI SafetyCert: Occupational Safety and Health Management Standard
5. DNV Standard for Certification of Occupational Health and Safety Management Systems (OHSMS): 1997 Draft
6. NSAI SR 320 Recommendation for an Occupational Health and Safety (OH and S) Management System Draft
7. AS/NZ 4801 Occupational health and safety management systems - Specification with guidance for use Draft
8. BS I PAS 088 Occupational health and safety management systems UNE 81900 series of pre-standards on the Prevention of occupational risks Draft
9. LRQA SMS 8800 Health & safety management systems assessment criteria
10. UNI 81900 series of pre-standards on the Prevention of occupational risks.

La norma OHSAS 18001

Il risultato di questo lavoro si è concretizzato nella norma **OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001**, ufficialmente rilasciata in Gran Bretagna nell'Aprile 1999. Tale norma è un importante passo verso la creazione di uno standard internazionale che possa essere riconosciuto in ambito ISO, in modo da affiancare con pari dignità le norme per i **sistemi di assicurazione qualità (ISO 9000)** e **quelle dei sistemi di gestione ambientale (ISO 14000)**. Sebbene, infatti, costituisca ancora una norma la cui valenza è legata al prestigio di alcuni enti di certificazione e ad un mutuo riconoscimento non inquadrato in alcuno schema d'accreditamento, è indubbio che l'organismo internazionale di normazione non potrà prescindere da tale norma nella realizzazione di uno standard su tale tema. Si badi che la pubblicazione della **OHSAS 18001** non implica automaticamente il superamento dei sistemi certificativi dei vari enti dai quali è derivata; alcuni di questi infatti presentano, come è logico, requisiti ed approcci parzialmente differenti e mantengono quindi una loro validità indipendentemente dalla norma che ne è derivata. Inoltre la mancanza di un preciso schema di accreditamento che prediliga la **OHSAS 18001** rispetto agli standard

(continua nella pagina successiva)

La tabella che segue riassume le correlazioni e le possibili integrazioni emerse dal confronto delle tre norme ISO 14001, ISO 9001 e BS 8800.

ISO 9001 - ISO 14001	ISO 14001	ISO 14001 - BS/OHSAS
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Norme internazionali ▫ Prove, controlli e collaudi 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Orientata soprattutto verso l'ambiente esterno (compreso il cliente) ▫ Valutazione degli aspetti ambientali significativi 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Verifica stato iniziale ▫ Prescrizioni legali ▫ Gestione emergenze ▫ Comunicazioni
ISO 9001 <ul style="list-style-type: none"> ▫ Orientata in primo luogo al cliente ▫ Riesame del contratto ▫ Controllo della progettazione ▫ Gestione reclami ▫ Movimentazione, immagazzinamento, imballaggio, conservazione e consegna ▫ Acquisti, valutazione fornitori ▫ Controlli sul prodotto ▫ Stato delle prove, controlli e collaudi ▫ Assistenza ai clienti 	ISO 9001 - ISO 14001 - BS/OHSAS <ul style="list-style-type: none"> ▫ Volontarietà ▫ Miglioramento continuo ▫ Benefici presso gli stakeholders ▫ Coinvolgimento di tutta l'organizzazione ▫ Gestione della documentazione ▫ Azioni correttive e preventive ▫ Nomina di un responsabile ▫ Documentazione (manuale, procedure, istruzioni operative, registrazioni) ▫ Controllo operativo ▫ Politica, obiettivi e programmi ▫ Struttura, responsabilità e risorse ▫ Riesame della direzione ▫ Sorveglianza e misurazioni ▫ Gestione non conformità ▫ Formazione ▫ Verifiche ispettive interne (audit) 	BS 8800 / OHSAS 18001 <ul style="list-style-type: none"> ▫ Orientata in primo luogo al cliente interno (dipendenti) ▫ Norma inglese ▫ Benchmarking ▫ Valutazione dei rischi ▫ Esempi attivi da parte della direzione ▫ Misurazioni proattive e reattive delle performance
ISO 9001 - BS/OHSAS - Tecniche statistiche / Criteri di misurazione		



POLITICA AZIENDALE QUALITÀ - AMBIENTE SICUREZZA

Non chiamatela "pittura"...



ALIENA

Perchè in realtà è qualcosa di più.

Prima di raggiungere la tonalità ideale voluta
i nostri stampatori lavorano sapientemente le diverse
tinte di colore. Dalla mescolanza di questi nasceranno infiniti
colori... dagli infiniti colori ottenuti potrà nascere una stampa prestigiosa...
Ma tutto questo potrà non bastare. Vi aiuteremo perciò a scegliere la carta giusta
che soddisferà le vostre esigenze, rispetteremo i corretti e variabili tempi di asciugatura, faremo
tutto ciò che potremo... ma alla fine non la chiamerete più "pittura".

GRAFICASETTE
STAMPA E PUBBLICITÀ

STAMPARE PER NOI È UN PIACERE

VIA PADRE GIOVANNI PIAMARTA, 61 - 25021 BAGNOLO MELLA - BRESCIA
TEL: 030 6820600 R.A. FAX: 030 6821550 www.graficasette.it E-mail: info@graficasette.it

originali consente ad ogni ente di certificazione di proporre il proprio documento come riferimento per la certificazione. È tuttavia evidente che scopo finale di tutti i soggetti che hanno partecipato alla sua stesura e, quindi, di ogni addetto ai lavori, non può che essere quello di indirizzare la platea delle aziende verso un riferimento normativo di livello superiore, per rispondere ai bisogni del mercato con un sistema universalmente applicabile e verificabile da enti esterni, in attesa di un recepimento da parte dell'ISO.

OHSAS 18001 è stata sviluppata in modo da enfatizzare la sua compatibilità con le **ISO 9000** ma ancora di più con le **ISO 14000**, la cui struttura risulta sostanzialmente identica; ciò è peraltro giustificato dalla vicinanza concettuale e metodologica tra i temi trattati da tali norme e, particolarmente per le **ISO 14000**, dall'ampia comunanza dei contenuti. Da ciò dovrebbe risultare una relativamente facile integrazione nelle aziende già certificate **ISO 9000** e/o **ISO 14000** dei Sistemi di Gestione della Sicurezza; inoltre, essendo ormai l'approccio sistemico delle **ISO 9000** molto noto ed applicato, è ipotizzabile una più rapida e soprattutto efficace diffusione anche della norma **OHSAS 18001**.

Applicando i concetti della Qualità Totale e la metodologia ISO 9000 ai temi della sicurezza si ottiene un sistema aziendale, in altre parole un insieme di procedimenti, mezzi, risorse ed attività che portano ad un effettivo controllo dei rischi ed alla tensione da parte di tutti verso la prevenzione. Il percorso si realizza mediante lo studio delle dinamiche e dei processi aziendali, la definizione di una politica aziendale per la sicurezza con obiettivi misurabili, l'individuazione di nuovi modelli comportamentali, la codifica di tale politica e modelli in documenti di riferimento in modo che tutto il personale sia portato ad agire secondo una linea di condotta comune, aziendale e non più personale.

La norma **OHSAS 18001** consente di tracciare un percorso comune tra ambiente e sicurezza e fornisce gli elementi necessari per una proficua integrazione dei sistemi organizzativi finalizzati alla gestione di tali aspetti. Da oggi, le aziende hanno uno strumento a carattere operativo e normativo strutturato in modo tale da fornire un valido supporto verso la creazione di un sistema integrato efficace e concretamente applicabile. Da quest'anno infine, è possibile anche richiedere la certificazione per tale norma ai principali enti di certificazione. Un'ulteriore pubblicazione, la linea guida **OHSAS 18002 "Guidelines for the implementation of OHSAS 18001"**, è attualmente in fase di bozza e sarà a breve pubblicata; tale guida risulta estremamente utile per affrontare il problema dell'applicazione di un sistema di gestione della sicurezza conforme all'approccio delle **ISO 9000** ma attento agli aspetti tecnici e legali tipici dell'argomento. La struttura della norma è finalizzata alla dimostrazione dell'esistenza di un sistema organizzativo per coordinare le attività relativamente alla gestione della salute e sicurezza dei lavoratori e degli impianti, con modalità che garantiscano la conformità alle leggi e la corretta gestione dei rischi.

La struttura della **OHSAS 18001** è in linea con gli attuali modelli per la gestione dei sistemi e consiste in sei sezioni; i box elencati nella tabella ne sintetizzano i principali contenuti.

La struttura della **OHSAS 18001** è in linea con gli attuali modelli per la gestione dei sistemi e consiste in sei sezioni; i box elencati nella tabella ne sintetizzano i principali contenuti.



Per il rogo della camera iperbarica dell'Istituto Galeazzi di Milano, in cui morirono 11 persone, il Tribunale di Milano, sezione IV penale, nei mesi scorsi ha emesso la sentenza di primo grado che ha condannato a cinque anni e sei mesi il primario del reparto di ossigenoterapia, 4 anni e sei mesi all'allora consigliere delegato alla sicurezza, 4 anni al tecnico e tre anni e sei mesi all'allora presidente dell'Istituto Ortopedico Galeazzi.

Il caso "Galeazzi"

A CURA DI PIERANGELA TOMASONI

La sentenza in oggetto ha suscitato viva impressione nell'opinione pubblica soprattutto per la gravità del fatto occorso; un incendio in una camera iperbarica nell'Ospedale Galeazzi in cui perirono 11 persone mentre si sottoponevano a terapia.

La sentenza ha anche un interesse perché rappresenta una delle prime sentenze in cui la Magistratura che è entrata nel merito dell'organizzazione della sicurezza del lavoro in una azienda -in questo caso una struttura sanitaria- di grandi dimensioni.

Il fatto

"La terapia iperbarica consiste nello sfruttamento della pressione atmosferica per meglio veicolare l'ossigeno nell'organismo umano e viene praticata dentro uno scafo al cui interno si crea una pressione atmosferica superiore a quella ordinaria. [...]

Gli studi sui processi di combustione in atmosfere arricchite d'ossigeno o in ossigeno puro, hanno dimostrato che quasi tutte le sostanze sono combustibili in ossigeno puro cosicché un aumento di concentrazione può cambiare la classificazione di una sostanza da non combustibile a combustibile, facendo bruciare vigorosamente anche il corpo umano. [...]

Qualsiasi rischio va affrontato con la prevenzione per ridurre la frequenza dell'accadimento non voluto utilizzando gli strumenti che la tecnologia e l'esperienza mettono a disposizione, e con la protezione che attenua le conseguenze che residuano dall'attività preventiva". [...]

La protezione è affidata soprattutto ai sistemi che devono avere la capacità di spegnere l'incendio con immediatezza si da mantenere in vita le persone per tutto il lasso di tempo necessario per aprire la camera e che se anche ridotto al minimo da eventuali sistemi di depressurizzazione rapida, rimane pur sempre apprezzabile.

La camera iperbarica andata a fuoco era pressurizzata ad aria e quindi l'incendio era teoricamente estinguibile. [...]"

La camera iperbarica era dotata di

un impianto antincendio costituito da tubazioni collegate ad una riserva d'acqua contenuta in un serbatoio di 500 litri agendo su un comando manuale all'interno della camera o su un comando dall'esterno si può irrogare d'acqua lo scafo.

Il sistema di antincendio quel giorno non funzionò perché era inattivo: il serbatoio vuoto e il manometro a zero.

Le responsabilità individuate

Le responsabilità degli imputati sono state valutate alla luce del D.Lgs. 626/94 che ben disciplina l'organizzazione aziendale avendo con norma cardine l'art 4 della valutazione dei rischi, ascrivendo al datore di lavoro l'adempimento a tale obbligo.

L'art 4 prevede per la figura del datore di lavoro degli obblighi indelegabili: valuta i rischi connessi all'attività svolta, sulla base dell'esito di tale valutazione redige un documento che individui le misure di prevenzione e protezione e un programma delle misure ritenute più opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, e ne cura l'aggiornamento.

La sentenza ha riconosciuto che la sicurezza richiede conoscenze complesse che il datore di lavoro può acquisire da altri, ma non ha accettato che un datore di lavoro, che per legge è l'unico garante della sicurezza, possa sottrarsi ai propri doveri delegando a un soggetto (il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - RSPP) che tali conoscenze possiede, attuando in questo caso una delega ad una figura il cui ruolo è esclusivamente consultivo e di indirizzo e che è quindi ritenuto dalla legislazione irresponsabile.

Il datore di lavoro quindi non può sottrarsi ai suoi obblighi invocando la propria mancanza di cognizioni specifiche.

Ruolo e responsabilità del RSPP

In questa sentenza forse per la prima volta si definisce meglio il ruolo del

RSPP il quale non è il responsabile della sicurezza aziendale ma è semplicemente "il consulente della sicurezza". Il giudizio espresso dai giudici in merito al RSPP è stato "ha dimostrato di ignorare completamente l'ossigenoterapia iperbarica e lo specifico rischio connesso a alle attività e la lettura della scheda relativa dimostra in maniera lampante che non è stato individuato questo tipico fattore di rischio e conseguentemente non sono state individuate misure di prevenzione e protezione". "Qualunque sia la difesa che verrà sviluppata dal RSPP nel processo che lo riguarda ciò che qui rileva non è la ragione per la quale l'esperto esterno è venuto meno in tutto e per tutto al proprio compito, bensì appurare che il documento valutazione dei rischi è indiscutibilmente privo di contenuto.. [...]"

L'attribuzione di responsabilità al RSPP è connessa al suo ruolo specifico di consulente in tema di sicurezza, il corretto svolgimento della sua attività deve poter permettere al datore di lavoro di assolvere agli obblighi che gli competono.

Il Tribunale ha rilevato che era mancata un'adeguata valutazione dei rischi, tanto che neanche in sede di aggiornamento del documento era stato individuato il rischio più evidente e rilevante, non era stato pertanto l'attività di informazione e formazione del personale, non veniva rispettata alcuna procedura di sicurezza in relazione all'utilizzo della camera iperbarica, in tale contesto di sottovalutazione della corretta gestione del sistema di sicurezza aziendale, veniva nominato un esperto esterno quale RSPP in aperta violazione della normativa. È stato rilevato, come detto sopra, anche l'impreparazione del personale non essendo stata svolta idonea attività di informazione dei rischi, rimanendo "del tutto impreparato all'evento, con la conseguenza che il sistema di controlli ha perduto ogni efficacia di prevenzione."

La sentenza ha riconosciuto la responsabilità dei vertici della struttura ospedaliera che come abbiamo detto avevano l'obbligo in delegabile di organizzare il sistema di sicurezza.



millennia™

occhiale protettivo



Il migliore che abbiate mai visto

Scoprite cosa sta dietro al nuovo rivoluzionario prodotto Pulsafe che rende obsoleti i tradizionali protettori

- **Analisi computerizzate tridimensionali del volto umano hanno consentito di ottenere una perfetta tenuta.**
- **Sensitive Tension Design™ elimina la necessità di terminali ricurvi delle astine**
- **Parallel Vision Control™ ottiene una chiarezza di visione a 180° senza distorsione**
- **Pulsafe Millennia™ incentiva un utilizzo per il 100% del tempo per la massima sicurezza.**

*Richiedeteci
il catalogo e un
campione gratuito*

Crediamo che sarete d'accordo che Pulsafe Millennia™ è qualcosa di mai visto prima.



DALLOZ SAFETY S.r.l.
Via G. Rasori, 14
20145 Milano
Tel. 02.48011852/3
Fax 02.48011866
E-mail: dalloz@tia.it



ASSOCIAZIONE LOMBARDA
DI MEDICINA DEL LAVORO
E IGIENE INDUSTRIALE



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI BRESCIA

SEDEALI CIVILI
BRESCIA

epm
UNITÀ DI RICERCA
INGEGNERIA DELLA POSTURA
E DEL MOVIMENTO

Le patologie da traumi ripetuti agli arti superiori

24 novembre 2000

ore 8.45 - 17.00

Facoltà di Medicina e Chirurgia • Università degli Studi di Brescia
Via Valsabbina 19 - Brescia

Mattino - moderatori:

E. Capodaglio, G. Cimaglia

Introduzione

L. Alessio

**La patologia da traumi ripetuti:
paradigma dell'evoluzione moderna delle tecnopatie**

P. Apostoli

Aspetti anatomico-funzionali e inquadramento diagnostico

G. Bazzini

**Fisiopatologia degli effetti dell'esposizione a traumi ripetuti
e a vibrazioni del sistema mano-braccio**

F. Draicchio

Aspetti epidemiologici

G. Molteni

Organizzazione della sorveglianza sanitaria e formulazione dell'idoneità lavorativa

R. Lucchini, R. Fazioli

Formazione e informazione negli esposti a sovraccarico biomeccanico dell'arto superiore

D. Placidi, S. Poma

Discussione

Pomeriggio - moderatori:

A. Gracco, S. Palmi

Documento di Consenso: la valutazione del rischio biomeccanico

D. Colombini

Il ruolo dei servizi nella sorveglianza attiva e nella prevenzione

P.G. Barbieri

Andamento delle denunce e dei riconoscimenti INAIL negli ultimi anni

A. Balletta, A. Milesi

Ruolo degli RLS e del sindacato nell'organizzazione del lavoro ai fini preventivi

G. Fracassi

Criteri per il contenimento dell'esposizione a vibrazioni prodotte da avvitatori elettrici

A. Berni

L'evoluzione delle mansioni di lavoro nelle attività manifatturiere

E. Guerra

L'approccio ergonomico nella progettazione del posto di lavoro

M. Alberti, D. Rossi

Discussione



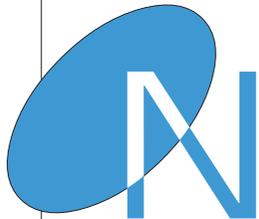
Segreteria Scientifica R. Lucchini
Scuola di Specializzazione di Medicina del Lavoro e
dell'Università di Brescia, P.le Spedali Civili, 1 - 25125 Brescia
Tel. 03043895-725 48333393-886 - Fax 03043896-680 - aimi@uni.brescia.it
Ulteriori informazioni sono reperibili sul sito: www.aimi.it/aimi.htm

Segreteria Organizzativa

ABS Servizi Congressuali, Milano
Tel: 02 58602526, Fax: 02 58601632 - stabs@assobrescia.it



Il lavoro temporaneo: p



Negli ultimi anni il mercato del lavoro ha subito profonde trasformazioni nel rapporto di domanda ed offerta della forza lavoro. In alcune aree territoriali, ed in particolare per comparti produttivi che si sono caratterizzati per tecnologie avanzate ed innovative (ma lo stesso discorso vale per settori tradizionali, quali le lavorazioni meccaniche, del legno, etc.), il mercato del lavoro non è più in grado di fornire prestatori d'opera di adeguata (a volte nemmeno minimale) specializzazione professionale. Ciò, da un lato, ha determinato, e sta determinando, fenomeni di fughe di massa da un'azienda ad un'altra dello stesso settore, in una sorta di calcio mercato da sentenza BOSMAN, e dall'altro ha obbligato le aziende ad attingere in modo sempre più massiccio a nuove forme di prestazione d'opera, riconducibili sostanzialmente al lavoro temporaneo ed alle cooperative e/o lavoratori autonomi.

Prescindendo da un'analisi delle legittimità in vari casi di tali forme di prestazione d'opera, con riferimento alla L. 1369/60, in materia di intermediazione ed interposizione d'opera ("facchini" e "addetti alle pulizie" che da un giorno all'altro diventano esperti conduttori di presse, aziende con tre dipendenti a libro matricola e 15 lavoratori temporanei e/o soci di cooperative, etc.) è certo che sono numerose le conseguenze di tale situazione sugli aspetti relativi all'igiene e sicurezza sul lavoro.

Infatti, oltre agli aspetti di formale attuazione di quanto previsto, in ogni caso e per ogni forma di prestazione d'opera attivata, dal D.Lgs 626/94, art. 7 (peraltro con marcate differenziazioni di comportamento in caso di cooperative, in caso di lavoro interinale, in caso di lavoratori autonomi, ancor più

Nelle forme di lavoro temporaneo che si stanno diffondendo vi sono parecchi dubbi circa alcuni adempimenti relativi a sicurezza e igiene del lavoro. Alcuni chiarimenti circa le questioni più dibattute.

accentuate in relazione a lavori edili), si possono determinare sostanziali e concrete condizioni di pericolo per l'incolumità di tali lavoratori "affittati". Un lavoratore dotato di bassa professionalità, privo di specifica informazione, formazione ed addestramento sui rischi specifici dei vari, e tra loro diversissimi, ambienti di lavoro in cui viene inserito e disinserto repentinamente, non in possesso di specifico giudizio di idoneità da parte di un medico competente, non provvisto di idonei DPI adeguati ai rischi residui dello specifico ambiente di lavoro, costituisce probabilmente una possibile causa di pregiudizio per la propria e per l'altrui incolumità. A tal riguardo e soffermandosi solo sulla Legge n. 198/97 relativa al lavoro interinale (norme in materia di promozione dell'occupazione) si

propongono di seguito alcune considerazioni su come ottemperare, da parte dell'azienda che usufruisce del lavoro temporaneo, agli obblighi di informazione e formazione di sorveglianza sanitaria mirata, dando come acquisto il fatto che il lavoratore "temporaneo" è da considerare a tutti gli effetti equiparato a lavoratore subordinato della ditta che lo utilizza.

Primo quesito: a chi spetta il compito di formazione e informazione dei lavoratori??

L'art.3 della Legge 24 Giugno 1997, n. 196, stabilisce l'obbligo di indicare nel contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore quindi le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività. Tale contratto è consegnato al lavoratore. L'art.3 punto 5, stabilisce l'onere per l'impresa fornitrice di informare... il lavoratore sui rischi... e li forma e addestra sull'uso delle attrezzature... Il contratto di fornitura può prevedere che detto obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice.

Atteso che l'informazione generale è regolamentata dall'art. 21 della 626 credo sia ragionevole ritenere che non tutta la informazione debba essere caricata sulla impresa utilizzatrice: in particolare, dato che generalmente è chiara già alla ditta fornitrice la mansione del lavoratore, la informazione prevista dalle lettere a) b) c) e d) dovrebbe essere svolta dalla impresa fornitrice mentre le restanti informazioni (lettere e, f, g), dovrebbe, per forza di cose, essere fornita dall'impresa utilizzatrice.

: problemi aperti

A CURA DI PIERRE SAVOLDI

La informazione specifica (movimentazione manuale dei carichi, VDT, agenti cancerogeni, etc.) dovrebbe essere fornita dall'impresa fornitrice. In generale, la informazione, formazione, istruzione e addestramento, essendo nota la mansione, dovrebbe essere erogata e documentata dall'impresa fornitrice, a livello di ditta utilizzatrice, dovrebbe essere erogata una integrazione, ad esempio, sulle norme (procedure) interne per quanto concerne antincendio, emergenza, primo soccorso.

Ciò consentirebbe inoltre al lavoratore, prendendo servizio, di riconoscere situazioni di rischio ed informare immediatamente i suoi superiori e il RLS per i provvedimenti.

In realtà questo succede raramente, non fosse altro perché uno dei principi che rendono legittimo il ricorso al lavoro temporaneo (lavori di elevata professionalità e specializzazione) non viene quasi mai rispettato ed i lavoratori "in affitto" sono in gran parte privi di specifica professionalità e si rivolgono alle agenzie in quanto storicamente non integrati nel mercato del lavoro "normale".

Si può ritenere che in analogia a quanto previsto all'art. 7 del D.Lgs 626/94 per i lavori in appalto, l'impresa fornitrice debba garantire informazione e formazione relativamente ai rischi e misure preventive dell'attività lavorativa che il lavoratore effettua (es. saldatura) mentre la ditta utilizzatrice provvederà ad implementare e completare tale informazione e formazione in base alle specificità del lavoro che in essa si svolge, alle caratteristiche ambientali, ai prodotti usati, alle misure di prevenzione ed emergenza, ecc.

E' evidente che qualora, richiamandolo espressamente nel contratto di fornitura, tutta l'informazione e la formazione sulla sicurezza siano a carico dell'impresa utilizzatrice, non ci sono più dubbi su eventuali divi-

sioni di competenze. Si può pertanto ritenere ragionevolmente sostenibile che per quel che riguarda informazione e formazione sui rischi e le misure preventive, esse sono a carico della ditta fornitrice per quel che riguarda i rischi prevedibilmente legati alla mansione; la ditta utilizzatrice le implementerà sulla base dei rischi particolari aggiuntivi o specifici, che in essa riscontrano, nonché su altre peculiarità sue proprie, o del contesto aziendale, che possano influire sui livelli di rischio o comportare particolari misure preventive che devono ovviamente essere portate a conoscenza del lavoratore interinale.

Il **contratto di fornitura** però può prevedere che gli obblighi informativi e formativi siano integralmente adempiuti dalla ditta utilizzatrice, ma ciò deve essere esplicitamente richiamato ed evidenziato anche nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo (in modo che il lavoratore ne sia ben informato, dato che tale contratto deve essere scritto consegnato al lavoratore entro 5 giorni dalla data d'inizio del lavoro presso la ditta utilizzatrice.

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori interinali: problemi aperti.

La gestione della sorveglianza sanitaria per lavoratori oggetto di contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo è un problema di non facile soluzione, se si ragiona in termini di qualità ed efficacia della sorveglianza stessa e non di mero adempimento burocratico, in quanto la "doppia dipendenza" che, di fatto, si realizza del lavoratore interinale da due DDL (quello della "DF" Ditta Fornitrice e quello della "DU" Ditta Utilizzatrice) può portare a sovrapposizioni di competenze, a duplica-

zioni degli interventi, o, viceversa, a possibili "vuoti" nell'esecuzione della sorveglianza sanitaria.

Ogni considerazione nel merito deve tenere conto di due punti di partenza imprescindibili:

□ Il quadro normativo e contrattuale (L. 196/97, Dlgs 626/94 e 242/96, DM del Ministero del lavoro del 31/05/1999 e il CCNL per le categorie delle imprese fornitrici del lavoro temporaneo del 18/05/98);

□ Le sostanziali esigenze di tutela dei lavoratori.

Per quel che concerne il quadro normativo e contrattuale di riferimento, occorre tenere presente che anzitutto è vietata la fornitura di lavoro temporaneo (art. 1, comma 4, lett. e) e f), L. 196/97) a favore di imprese che non possono dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi (lettera e) e per le lavorazioni che richiedono sorveglianza sanitaria medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi, individuati da un apposito DM del ministero del lavoro (lettera f).-

Si ritiene opportuno evidenziare che tra i lavori pericolosi ricorrono anche, dal 08 aprile 2000, i lavori che espongono a polveri di legni duri.

Gli adempimenti in campo prevenzionistico, sono quasi tutti collocati a carico della DU (a carico della DF è l'informazione e addestramento, che però può essere trasferito sulla DU, menzionandoli espressamente nel contratto.).

Del resto non potrebbe essere che così, dal momento che (art. 3, comma 2 L. 196/97) "...il lavoratore temporaneo, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'impresa medesima;..." ed è quindi ovvio che, ai fini della prevenzione, il datore di lavoro e il SPP di riferimento sono

(continua nella pagina successiva)

quelli dalle DU. L'ART. 6 della Legge 196/97 prende in specifico, in esame al comma 1, proprio il problema della sorveglianza sanitaria: "...nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici (N.B: si tratta ovviamente di situazioni diverse da quelle che comportano l'impossibilità del lavoro temporaneo, vedasi il DM citato al paragrafo 4), l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs 626/94... (omissis)... L'impresa utilizzatrice osserva, altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dei contratti collettivi..." Parrebbe quindi che tra i suddetti obblighi debba rientrare anche la sorveglianza sanitaria.

A favore di questa totale integrazione del lavoratore temporaneo nella DU, dal punto di vista della prevenzione, è anche il contenuto del comma 5 dello stesso articolo, il quale precisa che l'unico aspetto per cui il lavoratore temporaneo è computato nell'organico della DU è quello relativo all'applicazione delle norme "...relative alle materie dell'igiene e sicurezza del lavoro..."

A carico della DF sono solo (art.9, comma2, L. 196/97) "...gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali di cui al DPR 1124/65 e successive modificazioni..."

Ciò premesso, il primo nodo da sciogliere è se la DF debba essere o meno dotata del MC.

Dall'esame della normativa non si evince alcun obbligo specifico in tal senso.

Se questo è perfettamente accettabile nel caso in cui vengano gestiti lavoratori che non saranno addetti sicuramente a mansioni che comportano la sorveglianza sanitaria, qualche perplessità sorge nel caso in cui la DF gestisca lavoratori che saranno addetti a mansioni che comportino la sorveglianza sanitaria.

In questo caso, la presenza di un

MC consentirebbe due vantaggi notevoli:

▣ La presenza di una figura di un referente medico che segue il lavoratore in modo stabile, integrandosi con i MC delle DU;

▣ L'affidamento al MC del giudizio di idoneità preliminare (direi, se non fosse un termine ambiguo, "generica") alla mansione prima dell'inizio del lavoro presso la DU e della tenuta del libretto personale sanitario e di rischio del lavoratore, che segue il lavoratore in tutta la sua vita lavorativa. Su tale libretto lavorano anche i MC delle diverse DU, ma la gestione globale e unitaria dello strumento potrebbe essere affidata al MC della DF. Il comportamento da seguire nel momento in cui un lavoratore sta per iniziare un contratto di lavoro temporaneo può quindi essere diverso a seconda del fatto che la DF sia dotata o meno del MC.

Nel caso in cui la DF sia dotata di MC, sulla base delle specifiche del contratto di fornitura che prevede espressamente la dichiarazione della mansione cui saranno adibiti i lavoratori, il MC effettua la visita preventiva ed "apre" le cartelle sanitarie e di rischio del lavoratore.

Da questo punto in poi la procedura (che potrebbe essere esplicitata nel contratto di fornitura) potrebbe essere la seguente: al momento dell'inizio del lavoro presso la DU il lavoratore (che è accompagnato dalla sua cartella sanitaria e di rischio) viene preso in carico dal MC della DU che, prima dell'inizio dell'attività lavorativa del lavoratore interinale, verifica la situazione (con una sorta di visita preventiva (VPR) supplementare), prevedendo ulteriori accertamenti, se necessari, in base alle sue specifiche conoscenze/valutazioni del rischio presso la DU. Il MC della DU definisce altresì il protocollo degli accertamenti sanitari periodici (ASP) (comunicandolo per opportuna conoscenza al MC della DF, con il quale deve comunque mantenere una costante collaborazione e reciproca informazione) ed effettua le visite periodiche (VPE) se cadono nel periodo durante il quale il lavoratore interinale opera presso quella DU e cura ovviamente l'aggiornamento della cartella sanitaria.

I dati relativi ai lavoratori interinali saranno inseriti a pieno titolo dal MC della DU nell'elaborazione collettiva delle risultanze degli ASP della DU stessa.

Se invece la DF non dispone del MC, allora tutto il percorso si incardina sul MC della DU.

In questo caso la procedura potrebbe essere la seguente (che dovrebbe comunque esplicitamente essere richiamata in allegato al contratto di fornitura anche in questo caso). Prima che il lavoratore inizi la sua attività presso la DU, il MC della stessa effettua la VPR, dà il giudizio d'idoneità (eventuale ricorso allo SPSAL competente per territorio di sede della DU), apre – se si tratta del primo rapporto di lavoro per il lavoratore interinale – la cartella sanitaria e di rischio, altrimenti aggiorna la cartella già preesistente, definisce il protocollo degli ASP.

Se la VPE cade nel periodo di permanenza presso la DU la effettua, altrimenti no.

Alla fine del rapporto con la DU, il MC trasferisce (o restituisce) la cartella al datore di lavoro (DDL) della DF (sempre in busta sigillata, per tutelare il segreto professionale), che la consegnerà, al momento opportuno, al MC della nuova DU, rimettendo in moto il percorso visto sopra: il nuovo MC prende in carico il lavoratore, ne verifica l'idoneità (se la mansione è la stessa del precedente impiego, di fatto la VPR coincide con la VPE; in casi particolari, es. con necessità di monitoraggio biologico, vanno affrontati con particolare attenzione e procedure specifiche), definisce il protocollo, ecc. Si ritiene che entrambi le ipotesi comportino vantaggi e svantaggi, sia in termini organizzativi per l'azienda, sia per la qualità della sorveglianza sanitaria effettuata ed il suo contributo importante per la salvaguardia della salute della sicurezza dei lavoratori.

L'esistenza di tali difficoltà interpretative ed organizzative non può comunque essere un alibi per non fare nulla in direzione della prevenzione dei rischi, ed è quindi necessario un confronto schietto su questi temi tra tutti i soggetti che interferiscono sul sistema Prevenzione.



- 1 **piersergio**
amministrativo di Aktiva
- 2 **damiano**
programmatore
- 3 **alessandra**
resp. amministrazione
- 4 **germano**
consulente analista
- 5 **luigi**
tecnico installatore
- 6 **antonio**
consulente sistemi gestionali
- 7 **enrico**
amministratore di Esedra
- 8 **silvia**
contatto clienti

- 9 **simone v.**
commerciale
- 10 **maria grazia**
resp. div. formazione
- 11 **matteo**
consulente software gestionali
- 12 **simone m.**
tecnico sistema-installatore
- 13 **francesco**
resp. assistenza tecnica
- 14 **mario**
tecnico sistema
- 15 **elisa**
commerciale
- 16 **paola**
resp. div. gestionali

Sappiamo sempre come farci riconoscere

Web Design
Consulenze commerciali
Analisi della concorrenza
E-commerce
Agenzia Web
Ricerche di settore
Web Marketing

Progettazione sistemi di rete
Sistemi Hardware
Sviluppo software
Corsi di Formazione
Assistenza Tecnica
Programmi Gestionali
Acquisti ON-LINE

Aktiva

Internet marketing

mktg@aktiva.it
www.aktiva.it

Numero Verde
800-297136

ESEDRA



esedra@esedracom.com
www.esedracom.com

Sintex, il vostro punto di riferimento nella gestione della sicurezza aziendale.

Se le norme sulla sicurezza aziendale vi disorientano, non perdetevi la bussola, affidatevi agli esperti Sintex.

Nell'ambito del supporto tecnico e di consulenza prestato alle aziende la Sintex è in grado di fornire i seguenti servizi:

SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO

- Valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 626/94;
- Assistenza per la predisposizione e la presentazione di pratiche amministrative;
- Supporto per la gestione delle problematiche con gli enti preposti al controllo;
- Consulenza nel campo dell'antifortunistica nel settore edile: assistenza alle imprese negli adempimenti previsti dal D.Lgs. 494/96 e redazione dei piani operativi di sicurezza per i cantieri.

VALUTAZIONE DEL RUMORE

- Valutazione dell'esposizione al rumore e redazione della relazione tecnica (D.Lgs. 277/91);
- Misure e valutazioni della rumorosità sul territorio (D.P.C.M. 1/3/1991 e Legge Quadro sull'inquinamento acustico del 26/10/1995 n. 447).

PREVENZIONE INCENDI

- Predisposizione delle pratiche per l'ottenimento del Certificato di Prevenzione Incendi;
- Progettazione del piano di emergenza aziendale per il rischio di incendio.

INFORMAZIONE, FORMAZIONE, ADDESTRAMENTO

- Informazione, formazione, addestramento dei lavoratori relativamente ai fattori di rischio presenti in azienda;
- Formazione e addestramento per i lavoratori incaricati della lotta antincendio e del pronto soccorso;
- Corsi di formazione per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

CONTROLLO DELL' AMBIENTE

- Predisposizione della documentazione e gestione degli adempimenti amministrativi in materia di rifiuti;
- Emissioni in atmosfera: autorizzazione alle emissioni, verifica della gestione e controllo delle emissioni.

Sintex Srl - Via Artigianato 7
25030 Torbole, Caraglia (BS)
Tel. 030.2130381 - Fax 030.2650268
E-mail: sintex@farco.it
<http://www.farco.it>

Sintex Srl è una società
del Gruppo

FARCO
SISTEMI PER L'INDUSTRIA

Sintex
SERVIZI PER L'IMPRESA