

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. Francesco Agazzi
Ing. PierGiuseppe Alessi
Mimmo Allegra
Gianluigi Chittò
Ing. Stefano Lombardi
Dott. Roberto Lorini
Dr. Alessandro Pagani
Ing. Massimo Pagani
Piervincenzo Savoldi
Bruno Stefanini
Ing. Alessandro Vezzoli
Dr.ssa Federica Zani
Dr. Roberto Zini

editore:
SINTEX srl
Via Artigianato, 9 - Torbole Casaglia (Bs)
tel. 030.2150381

realizzazione grafica e impaginazione:
Cidiemme - Brescia

pubblicità:
Business Create srl - info@businesscreate.com

stampa:
Grafica Sette - Bagnolo Mella (Bs)
stampato su carta ecologica sbiancata senza cloro

Anno X - n. 26 Aprile 2005
Autorizzazione Tribunale di Brescia - n° 26 del 05-07-1996

indirizzo internet:
www.farco.it

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

sommario

editoriale

Verso uno sviluppo insostenibile 2

notizie in breve

Sicurezza delle vie d'esodo
Serbatoi interrati GPL
Somministrazione di lavoro e sicurezza
La nuova norma UNI EN ISO 14001: 2004
Piattaforme mobili elevabili 3

novità

Expo Sicuramente 5

rischio esplosioni

Zone con pericolo di esplosione 6

seiduesei

Un testo unico per la sicurezza sul lavoro 8

antincendio

Estintori portatili 10

rumore

Aziende e inquinamento acustico 11

medicina del lavoro

L'informazione e la formazione 12

dossier a cura della Dott.ssa Elisa Premi

Lavorare con intelligenza emotiva 13

responsabilità sociale

Essere donna in azienda 17

emissioni

Solventi: nuove norme per le emissioni 18

rischio cancerogeno

Amianto: dalla rimozione allo smaltimento 20

ambiente

Ritorno al futuro: ...partenza 22

Impatto Zero 24

Agenda 21 per uno sviluppo sostenibile 27



Roberto Zini

zini@farco.it

Verso uno sviluppo insostenibile

...forse saranno state le recenti domeniche a piedi o le fastidiose giornate lavorative a targhe alterne a riportare d'attualità l'annoso dibattito sullo sviluppo sostenibile.

Un tema, quello della sostenibilità, di cui si parla da tempo; il termine fu utilizzato per la prima volta nel 1987 dal rapporto Burtland, nella commissione mondiale su ambiente e sviluppo:

“sostenibile è quello sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere quelli delle generazioni future”.

Difficile dire se il nostro modello di sviluppo sia già arrivato ad un punto critico, ma è certo che stiamo consumando in modo acritico quantità enormi di risorse naturali non rinnovabili.

Senza un cambio di rotta nei comportamenti individuali e collettivi, il sistema ambientale planetario andrà incontro ad una perdita inevitabile del proprio equilibrio.

Lo scenario che abbiamo di fronte è tragicamente quello della insostenibilità come dichiara, tra gli altri, il professor Ballarin Denti, Fisico dell'Università Cattolica.

Nonostante il costo del petrolio sia salito oltre i 50 dollari al barile, afferma il professore, il mercato non si è ancora posto il problema che si tratta di una risorsa prossima ad esaurirsi: siano 20, 30 o anche 100 anni, non cambiano i termini della questione.

Stiamo privando le future generazioni di un capitale che non è rinnovabile. Lo stesso problema si pone anche per le risorse naturali, come per esempio le foreste che vengono tagliate ad un ritmo molto diverso da quello che è necessario per la loro crescita ed il loro rinnovo.

E lo stesso discorso può essere applicato alla qualità delle acque, del suolo, dell'atmosfera.

Senza parlare del pericolo riferito al clima; un equilibrio, quello climatico, molto delicato per il quale ogni processo di mutamento, una volta avviato, richiede molti secoli per essere bloccato.

Di fronte al rischio di compromissione di questi equilibri c'è un problema di **governance mondiale**. I problemi ambientali obbligano infatti ad una strategia globale sia perché molti di questi fenomeni sono planetari (clima, buco nell'ozono, biodiversità, acque...) sia perché i problemi ambientali sono difficilmente circoscrivibili in confini politico amministrativi; anche se non va dimenticato che i vari protocolli internazionali devono passare attraverso la effettiva adozione da parte dei governi nazionali.

Basta pensare, per esempio, al protocollo di Kyoto (di cui parliamo diffusamente più avanti) non ancora ratificato dal governo statunitense.

Ma al di là dei protocolli internazionali, assolutamente necessari, c'è una parte che ognuno di noi deve fare nelle sue scelte quotidiane, siano esse personali o aziendali.

È nelle scelte quotidiane che ognuno di noi deve oggi porsi, in maniera non più rinviabile, il problema della sostenibilità del nostro modello di sviluppo. E per noi imprese, più di ogni altro soggetto, è necessario ragionare sull'impatto ambientale che ogni nostra scelta produttiva determina.

Come aziende del gruppo Farco, abbiamo deciso di aderire al progetto **Impatto Zero**, compensando con la riforestazione di 60.000 mq di foresta, le emissioni di CO₂ delle nostre imprese. Un piccolo passo nella direzione giusta: quella di porsi il problema di chi verrà dopo di noi.

...abbiamo piantato un albero.

“Gli antichi Greci con la loro saggezza, dicevano che sono quattro le cose da realizzare nell'arco di una vita per un uomo: costruire una casa, avere un figlio, scrivere un libro, piantare un albero.”

Sicurezza delle vie d'esodo



Con il Decreto 3 novembre 2004 sono stati resi cogenti i requisiti delle norme armonizzate UNI EN 179 e 1125 per i sistemi di apertura delle porte poste lungo le vie d'esodo. La norma UNI EN 179 riguarda le porte con maniglia a leva o piastra a spinta che possono essere utilizzate in ambienti in cui è improbabile che si manifestino situazioni di panico, in ambienti aperti al pubblico che prevedono la presenza di non più di nove persone o in ambienti non aperti al pubblico fino ad un massimo di 25 persone. La norma UNI EN 1125 riguarda invece i dispositivi antipanico con barra orizzontale necessari in ambienti in cui è possibile il manifestarsi di situazioni di panico. Entro 16 febbraio 2010 sarà necessario provvedere alla sostituzione delle porte non marcate CE oppure, prima di questa data, in caso di guasto o di alterazione peggiorativa delle vie d'esodo (variazione dei percorsi d'esodo, aumento del numero di persone che fruiscono dell'uscita). Come per tutti i dispositivi che hanno rilevanza ai fini antincendio l'installatore deve attestarne la corretta posa in opera mentre al titolare dell'attività spetta la responsabilità di effettuare e documentare le opportune operazioni di manutenzione.

Serbatoi interrati di GPL

Sul Supplemento Ordinario n. 15 alla GU n. 30 del 7 febbraio 2005 è stato pubblicato il decreto dal titolo "**Procedura operativa per la verifica decennale dei serbatoi interrati per GPL con la tecnica basata sul metodo delle emissioni acustiche**". In allegato al decreto sono poste sia la procedura operativa elaborata dall'ISPESL, per l'effettuazione delle verifiche decennale dei serbatoi interrati per GPL attraverso il metodo di controllo con le emissioni acustiche, sia i requisiti minimi per la designazione degli organismi competenti da abilitare alle verifiche decennali dei serbatoi di GPL con tale metodo.

Somministrazione di lavoro e sicurezza

Sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stata pubblicata la circolare n. 7 del 22 febbraio 2005, in materia di somministrazione di lavoro. La circolare ribadisce quanto disciplinato dal D. Lgs. 276/03 in materia di somministrazione di lavoro, con alcuni riferimenti alla normativa che tutela il lavoratore con contratto di somministrazione. Si segnala in particolare che:

- nel contratto scritto di somministrazione deve essere inclusa l'indicazione della presenza di eventuali **rischi per l'integrità e la salute del lavoratore** e delle misure di prevenzione adottate;
 - la protezione del lavoratore è parzialmente suddivisa tra somministratore ed utilizzatore e comprende la **sorveglianza sanitaria**.
- È vietato il ricorso alla somministrazione di lavoro da parte di imprese che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi** prevista dal D. Lgs. 626/94.

La nuova norma UNI EN ISO 14001:2004

La revisione della norma ISO 14001 iniziata nel 1999 è stata pubblicata nel dicembre 2004. Tra le modifiche principali quella che riguarda il Sistema di Gestione Ambientale e i suoi requisiti generali che non deve essere solo stabilito e mantenuto ma anche documentato, attuato e migliorato di continuo. Le novità riguardano soprattutto alcuni approfondimenti su campo di applicazione, aspetti ambientali, personale, rispetto delle leggi, procedure, accanto a chiarimenti ed esemplificazioni su altri punti quali documentazione, controllo dei documenti, non conformità, azioni preventive e correttive, audit interni e riesame della direzione.

Piattaforme mobili elevabili

Sulla GU n. 9 del 2005 è stata pubblicata la circolare n. 1196 del Ministero delle Attività Produttive dal titolo "**Chiarimenti in merito alla rispondenza delle piattaforme mobili elevabili ai requisiti essenziali di sicurezza di cui alla direttiva 98/37/CE relativa alle macchine**". Con la pubblicazione nella GUCE C 141 del 14 giugno 2002 la norma EN 280, riguardante le piattaforme mobili elevabili, ha acquisito lo status di norma armonizzata. Quindi, le macchine immesse sul mercato a partire da quella data e costruite nel rispetto della norma EN 280 rientrano nell'automatica presunzione di conformità ai requisiti essenziali di sicurezza della direttiva 98/37/CE (macchine).





2006

EXPO SICURAMENTE[®]

Cultura e Formazione della Sicurezza sul Lavoro

Esposizione - Prove pratiche - Strumenti - Metodi - Multimedia

**ANTEPRIMA 2005
MOSTRA CONVEGNO**

Giovedì 28 e Venerdì 29 aprile 2005

EXPOSicuraMente è un nuovo, importante evento a Brixia Expo che mette al centro dell'interesse la cultura della sicurezza nel mondo del lavoro di cui la formazione rappresenta uno degli aspetti più qualificanti.

PROGRAMMA CONVEGNI, MOSTRE E RASSEGNE

GIOVEDÌ 28 APRILE

ore 10,00

WORKERS' MEMORIAL DAY

Presentazione del nuovo evento EXPOSicuraMente

Interventi: autorità locali, regionali, istituzionali, associative

Relazione: dr. Raffaele Guarnello, Procuratore Aggiunto Tribunale di Torino
Neil Kearney, Segretario Cisl Internazionale

ore 14,00

MEMORIA STORICA NELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Convegno promosso dal Museo dell'Industria e del Lavoro di Brescia

ore 16,00

PREMIO 626 COMUNICAZIONE & SICUREZZA 2005

Consegna del premio del Museo dell'Industria e del Lavoro

VENERDÌ 29 APRILE

ore 10,00

SICUREZZA SUL LAVORO 50 ANNI DOPO IL DECRETO 547

Evoluzione normativa e prospettiva

Convegno nazionale promosso dall'Associazione Ambiente e Lavoro

Il 27 aprile 1955 veniva approvato il DPR n. 547 contenente la norme per

la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Un bilancio e le prospettive a 50 anni di distanza.

ore 12,00

INCONTRO NAZIONALE ASSOCIATI AIFOS

Associazione Italiana dei Formatori della Sicurezza sul Lavoro

ore 14,00

LA FORMAZIONE IN E-LEARNING PER IL RAPPRESENTANTE

DELLA SICUREZZA

Incontro promosso da Punto Sicuro

ore 16,00

STRUMENTI PER LA FORMAZIONE

"Prima Tessile" Presentazione ricerca ISPESL

FORMAZIONE e PROVE PRATICHE

Brevi modelli ed esempi di formazione, esercitazioni pratiche, simulazioni, presentazioni di strumenti.

Numero chiuso con iscrizione obbligatoria on line.

SPAZIO CINEMA

Rassegna del film della sicurezza

Proiezione continua di film sulla sicurezza sul luogo di lavoro.

Giovedì 28 ore 14,00 - 18,00 I film del concorso del Premio 626

Venerdì 29 ore 9,30 - 12,30 Rassegna cineteca INAIL, sicurezza ieri e oggi

ore 14,00 - 18,00 I film presenti sul mercato

MOSTRA

Cattedrali del lavoro

Materiali e prodotti di cultura per la sicurezza

MEDIA PARTNER



Per informazioni sui programmi dei Convegni e iscrizioni ai Corsi di Formazione: www.exposicuraMente.it



Organizzatore:
S.p.A. Immobiliare Fiera di Brescia
Brixia Expo

Via Caprera, 5 - 25125 BRESCIA
Tel. 030.3463.484 - Fax 030.3463.480
info@exposicuraMente.it
www.exposicuraMente.it

In collaborazione con:



Con la partecipazione di:



Con il patrocinio di:



Anteprima aprile 2005

Una Mostra Convegno per presentare in anteprima le innovative opportunità che la prima edizione fieristica riserverà ai futuri espositori e visitatori.

Expo Sicuramente

Matteo Meroni

Coordinatore SICURAMENTE EXPO

Portare a Brescia SICURAMENTE EXPO, un evento nazionale sulla cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, è per me una grandissima soddisfazione.

Penso sia dalla MENTE delle persone che nasca il corretto comportamento e che sia quindi lavorando sulla MENTE che si possano fare cambiare gli atteggiamenti sbagliati che portano al rischio.

È quindi con la formazione e stuzzicando gli aspetti emotivi delle persone che si crea attenzione verso i rischi e, mai come in questo caso si adatta il motto "uomo avvisato... mezzo salvato".

Per questo ho creduto fin dall'inizio a quest'iniziativa che porta dei concetti molto innovativi rispetto agli altri eventi sulla sicurezza presenti sul panorama nazionale.

Innanzitutto l'idea dei "corsi in pillole": a SICURAMENTE EXPO sarà possibile iscriversi ad una serie di mini-percorsi formativi sui più disparati argomenti della sicurezza nei luoghi di lavoro, dall'antincendio al soccorso, dalla movimentazione dei carichi ai lavori in quota.

Avere poi un "cinema della sicurezza" a disposizione, una mostra sui vecchi messaggi per sensibilizzare i lavoratori all'attenzione verso i rischi, una fitta serie di convegni di approfondimento ed una esposizione della migliore offerta nell'ambito degli aspetti didattici afferenti al tema, è un coronamento

a questa edizione pilota di un evento che ha l'ambizione di portare Brescia al centro degli aspetti positivi legati alla sicurezza oltre a quel triste primato di infortuni che tante volte è stato legato al nome della nostra città.

Una città che ha una caratteristica che contraddistingue il nostro territorio nel panorama nazionale: si lavora sul serio, come si dice qui, si "sgobba duro". Ed è forse anche per questo che gli infortuni sono quantitativamente maggiori rispetto ad altri territori.

Una cosa è certa: le aziende bresciane, pur attraversando un periodo di forti difficoltà per molti settori che hanno trainato per tanti anni la nostra economia, hanno fortemente investito per rendere sempre più sicuri i propri processi produttivi. Ora il passaggio importante che resta da fare in Italia, dopo un periodo di troppe scartoffie, è quello di fare quel salto di qualità che concerne il cambio degli atteggiamenti dei lavoratori riguardo alla sicurezza. Va fatta entrare la sicurezza nella MENTE delle persone. Dobbiamo arrivare a far "pensare sicuro" in modo che i rischi vengano evitati, anzi prevenuti. SICURAMENTE EXPO sarà un forte passo verso questa direzione ed il mio augurio è che già dall'anteprima del 28 e 29 Aprile 2005 tutti i soggetti coinvolti (datori di lavoro, rappresentanti dei lavoratori, enti di controllo, professionisti) recepiscano questo messaggio e partecipino all'evento.

È programmata per il 28 e 29 aprile 2005 la Mostra Convegno che ha quale unico obiettivo **la presentazione in anteprima di EXPOSicuraMente 2006** attraverso momenti d'incontro e di confronto sul tema dominante della Cultura e Formazione della Sicurezza sul Lavoro.

L'iniziativa, che si terrà presso lo spazio convegni del nuovo polo fieristico bresciano, avrà il format di un **OPEN HOUSE** dove gli operatori del settore, professionisti e imprese, potranno approcciare i futuri argomenti che verranno trattati in maniera molto più approfondita durante la manifestazione fieristica di riferimento del 2006.

Dalla normativa alle innovazioni tecnologiche, dalle politiche di sensibilizzazione e di prevenzione infortuni alla formazione pratica (durante l'anteprima verranno proposte, in pillole, iniziative di *primo soccorso, montaggio dei ponteggi, uso dell'estintore ed antincendio, movimentazione manuale dei carichi, evacuazione dei disabili lungo le scale, uso del carrello elevatore, D.P.I. e cinture di sicurezza*) oltre ad una rassegna cinematografica di film inerenti alla sicurezza sul lavoro.

Un importante Convegno su "La memoria storica del Lavoro", promosso dal **Museo dell'Industria e del Lavoro di Brescia**, ed il Convegno "Sicurezza sul lavoro 50 anni dopo il decreto 547 - Evoluzione normativa e prospettive" organizzato dall'Associazione Ambiente e Lavoro, rappresentano i momenti culturali più significativi, a sottolineare l'impegno di un comitato scientifico di alto livello strutturato per l'occasione, nel presentare un prodotto qualificato e qualificante per chi deciderà di usufruirne, e a cui, "sicuramente", non si deve mancare.



Norme da utilizzare per la classificazione delle aree pericolose

La classificazione delle aree pericolose, cioè quelle in cui occorre utilizzare apparecchi (macchine, materiali, dispositivi ecc...) e realizzare impianti appositi, è regolata da norme diverse a seconda del combustibile che causa l'atmosfera esplosiva. In tabella vediamo qual è la situazione ad oggi sapendo che le due grandi famiglie sono gas e polveri; in questo articolo non ci occupiamo di esplosivi (vedi tabella n. 1).

Si evidenzia che, pur non essendo formalmente obbligatorio per legge seguire tali normative, di fatto lo è perché su di esse si basa la Direttiva ATEX che disciplina le costruzioni e, adottando per la classificazione criteri difformi, verrebbero a mancare coerenti correlazioni tra costruzioni e zone pericolose.

Criteri per la classificazione dei luoghi pericolosi per la presenza di gas, vapori e nebbie

Vediamo adesso, in estrema sintesi, quali sono i passi da compiere per la classificazione in base alla norma CEI 31-30 e guida CEI 31-35.

1° PASSO: Occorre individuare le sostanze pericolose presenti. Nell'appendice GA della guida CEI 31-35 sono elencate oltre 300 sostanze infiammabili o combustibili, con

Gas, vapori e nebbie

EN 60079-10 (CEI 31-30) "Costruzioni elettriche per atmosfere esplosive per presenza di gas - Parte 10: classificazione dei luoghi pericolosi".

GUIDA CEI 31-35 "Costruzioni elettriche per atmosfere potenzialmente esplosive per la presenza di gas - Guida all'applicazione della norma EN 60079-10 (CEI 31-30) - Classificazione dei luoghi pericolosi".

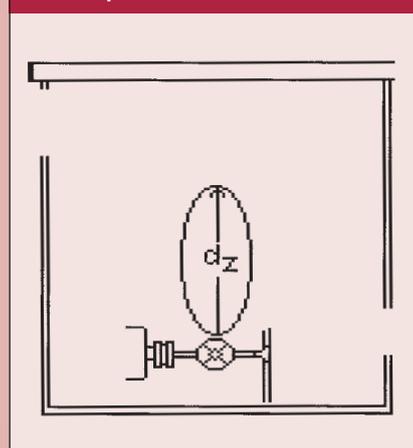
GUIDA CEI 31-35/A "Costruzioni elettriche per atmosfere potenzialmente esplosive per la presenza di gas - Guida all'applicazione della norma EN 60079-10 (CEI 31-30) - Classificazione dei luoghi pericolosi - Esempi di applicazione".

Polveri combustibili

EN 50281-3 (CEI 31-52) "Costruzioni elettriche destinate all'uso in ambienti con presenza di polvere combustibile. Parte 3: Classificazione dei luoghi dove sono o possono essere presenti polveri combustibili".

GUIDA CEI 31-56 relativa alla **CEI 31-52**

Esempio di distanza di sicurezza



Tab. 1

Figura 1

Zone con pericolo di esplosione

In questo numero della rivista
ci occuperemo in particolare dei criteri
per la classificazione
dei luoghi pericolosi per la presenza di gas,
vapori e nebbie,
nel prossimo numero tratteremo le polveri

Salvatore Mangano

sintex@farco.it

i loro valori caratteristici come la temperatura di infiammabilità, la massa volumica, la temperatura di ebollizione, la temperatura di accensione, il LEL, il UEL, la tensione di vapore.

2° PASSO: Occorre individuare le sorgenti di emissione cioè i punti dai quali può essere emesso un gas, un vapore o un liquido infiammabile (cioè una delle sostanze del punto 1) che determina un'atmosfera esplosiva.

Queste sorgenti, da cui nascono tutti i problemi, è bene che siano il più possibile eliminate o ridotte di efficacia.

3° PASSO: Occorre definire la portata di emissione delle sorgenti per delimitare l'estensione della zona

pericolosa in base alla quantità di sostanza pericolosa emessa. Questa portata, come il nome indica, è la quantità di gas o vapore emesso nell'unità di tempo dalla sorgente di emissione e dipende da: velocità di emissione, geometria della sorgente, volatilità e temperatura di un liquido infiammabile ecc...

Per il calcolo di questa portata, nella guida CEI 31-35 sono indicate ed esplicitate una serie di formule da utilizzare nei vari casi di emissione.

4° PASSO: Occorre stabilire il grado di ventilazione all'interno dell'ambiente nel quale può formarsi un'atmosfera esplosiva. Il grado di ventilazione influisce molto nella classificazione in zone (0, 1 e 2) dell'ambiente.

La norma CEI 31-30 definisce tre gradi di ventilazione:

Alto. Quando la ventilazione è in grado di ridurre quasi istantaneamente la concentrazione della sorgente di emissione, limitando la concentrazione al di sotto del LEL.

Medio. Quando la ventilazione è comunque in grado di influire sulla concentrazione dell'emissione, riducendone l'estensione e limitandone il tempo di persistenza quando l'emissione cessa.

Basso. Quando la ventilazione non riesce a limitare più di tanto la concentrazione durante l'emissione, e una volta cessata non riesce a limitare il tempo di persistenza dell'atmosfera esplosiva formatasi.

5° PASSO: Occorre definire le zone pericolose utilizzando la tabella b1 della norma CEI 31-30 (vedi tabella 2).

6° PASSO: Occorre definire l'estensione delle zone pericolose calcolando la distanza pericolosa (d_z - figura 1), intesa come la distanza dalla sorgente di emissione a partire dalla quale la concentrazione del gas o vapore infiammabile diventa inferiore a $k \cdot \text{LEL}$ dove k è un coefficiente che vale :

0,25 per emissioni di grado continuo e primo;

0,5 per emissioni di grado secondo.

Grado della emissione	Grado della ventilazione						
	Alto			Medio			Basso
	Disponibilità della ventilazione						
	Buona	Adeguate	Scarsa	Buona	Adeguate	Scarsa	Buona, Adeguate o scarsa
Continuo	Luogo non pericoloso	Zona 2	Zona 1	Zona 0	Zona 0 circondata da Zona 2	Zona 0 circondata da Zona 1	Zona 0
Primo	Luogo non pericoloso	Zona 2	Zona 2	Zona 1	Zona 1 circondata da Zona 2	Zona 1 circondata da Zona 2	Zona 1 o Zona 0
Secondo	Luogo non pericoloso	Luogo non pericoloso	Zona 2	Zona 2	Zona 2	Zona 2	Zona 1 o Zona 0

Tab. 2 - Classificazione in zone in base al grado di emissione della sorgente e al grado di ventilazione dell'ambiente

Un testo unico per la sicurezza

La Legge 29 luglio 2003, n. 229 aveva delegato il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi per il riordino della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La delega scadrà il 30 giugno 2005. La finalità è quella di riformare l'intero impianto normativo in materia, divenuto abbastanza complesso in virtù del succedersi di numerosi provvedimenti e del recepimento di alcune direttive comunitarie.

La proposta del governo

Il Governo, a tale scopo, ha preparato uno schema di testo unico, che si compone di 14 titoli, 187 articoli e 16 allegati, attualmente all'esame della Conferenza Stato-Regioni.

Il T.U. risulta essere però una riscrittura e non una riunificazione e razionalizzazione della normativa esistente. In particolare sono state riunificate molte direttive comunitarie, a partire dalla direttiva quadro e dalle direttive collegate che in Italia hanno dato luogo al D.Lgs. 626/94, attraverso un loro recepimento (con

l'approvazione del T.U. il 626 sarà abrogato). Questo consente di mantenere a livello normativo i contenuti delle Direttive mentre risultano derubricati a norme di buone tecnica o a norme di buone prassi i contenuti derivanti dalla maggior parte della normativa previgente.

Le normative emanate prima del D.Lgs. 626 e tuttora vigenti: D.p.r. 547/56 (norme antinfortunistiche), il D.p.r. 164/56 (prevenzione degli infortuni nelle costruzioni), ecc. con l'approvazione del T.U. saranno abrogate o trasformate in norme

di buona tecnica o in buone prassi; pertanto anche le parti non abrogate da norme obbligatorie e sanzionate penalmente, diventano volontarie. In questo modo è operata una vasta delegificazione e depenalizzazione, che si può tradurre in una estesa deresponsabilizzazione dei datori di lavoro.

La depenalizzazione riguarda in modo particolare l'edilizia, perché il D.p.r. 164 risulta la norma rispetto alla quale vengono rilevate le violazioni più numerose e più gravi nei cantieri.

La costante critica a questo schema di decreto è quello di deresponsabilizzare il datore di lavoro e indebolire ulteriormente la tutela dei lavoratori. Il campo di applicazione, rispetto a quello delineato dal D.Lgs. 626, si rivolge a tutti i lavoratori inseriti concretamente in un ambiente di lavoro, indipendentemente dalla natura giuridica del tipo di contratto, lavoratori autonomi e ai componenti dell'impresa familiare.

Le questioni controverse

Si segnala inoltre come il riferimento contenuto nella bozza di T.U. all'obbligo di adottare misure tecniche, organizzative e procedurali *"concretamente attuabili... in quanto generalmente utilizzati"* risulta essere contrario a tutta l'evoluzione della dottrina e della giurisprudenza di questi anni, che ha privilegiato il concetto di *"massima sicurezza tecnologicamente fattibile"*. In questo modo, si introducono valutazioni di mera opportunità e convenienza, mentre il riferimento a ciò che è generalmente praticato sminuisce gli obblighi fondamentali, compreso quello di tenersi informati anche sulle acquisizioni scientifiche.

Per le imprese vengono meno molti riferimenti normativi per la valutazione dei rischi, e viene data autonomia al datore di lavoro nel decidere i criteri di redazione del documento, a partire dai criteri di semplicità, brevità e comprensibilità; per le piccole e medie aziende, fra



sul lavoro

Pierangela Tomasoni

sintex@farco.it

cui le aziende industriali e artigiane fino a 50 dipendenti, il Documento di valutazione dei rischi può essere redatto in forma ulteriormente semplificata.

Il T.U. prevede la possibilità della delega con la quale il datore di lavoro sposta la sua responsabilità verso i soggetti delegati (dirigenti), insieme ad una riduzione degli obblighi sanzionabili a carico dei preposti.

Tra gli obblighi del datore di lavoro vengono meno quello di programmare le misure per rimuovere i rischi, quello di vigilare affinché il medico competente svolga i compiti che la legge gli affida, viene spostato sui preposti quello di informare i lavoratori sui rischi nel caso di un pericolo grave e immediato.

Nel testo proposto è riservata una funzione importante agli enti bilaterali (organismi costituiti tra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati dei lavoratori) in relazione al presupposto che le aziende, specie quelle di piccole e medie dimensioni, possono beneficiare di una semplificazione degli adempimenti di sicurezza ove collegate alla bilateralità.

Il Consiglio di Stato, il 31.1.05, ha espresso il proprio parere sullo schema, rilevando possibili violazioni delle competenze regionali individuate dall'art. 117 della Costituzione, l'omissione di articoli del D.Lgs. 626, con dubbio sulla violazione dei limiti previsti dalla legge delega.

È auspicabile che il dibattito ancora in corso possa permettervi di correggere varie posizioni che possono costituire un passo indietro rispetto alla legislazione italiana ed europea attuali. A questo proposito desta molte perplessità il Titolo XIV -Disposizioni finali -, con l'abrogazione o la non sanzionabilità di molti articoli della legislazione italiana degli anni Cinquanta.

Calendario Corsi

In sede a Torbole Casaglia

Corso per addetto antincendio

Attività a rischio di incendio basso (durata 4 ore)

Giovedì 05 Maggio 2005 - ore 14.00 / 18.00

Sabato 18 Giugno 2005 - ore 8.30 / 12.30

Attività a rischio di incendio medio (durata 8 ore)

Giovedì 05 Maggio 2005 - ore 08.30 / 18.00

Sabato 11 e 18 Giugno 2005 - ore 8.30 / 12.30

Attività a rischio di incendio alto (durata 16 ore)

Giovedì 05 e Venerdì 06 Maggio 2005 ore 08.30 / 18.00

Corso base pronto soccorso nei luoghi di lavoro

Aziende Gruppo A (durata 16 ore)

Merc. 18, giov. 19, ven. 20, sab. 21 Maggio 2005 - ore 8.30 / 12.30

Merc. 06, giov. 07, ven. 08, sab. 09 Luglio 2005 - ore 8.30 / 12.30

Aziende Gruppi B e C (durata 12 ore)

Merc. 18, giov. 19, ven. 20 Maggio 2005 - ore 8.30 / 12.30

Merc. 06, giov. 07, ven. 08 Luglio 2005 - ore 8.30 / 12.30

Aggiornamento (durata 4 ore)

Sabato 21 Maggio 2005 - ore 8.30 / 12.30

Sabato 09 Luglio 2005 - ore 8.30 / 12.30

Corso sicurezza base per carrellisti (durata 4 ore)

Sabato 28 Maggio 2005 - ore 08.30 / 12.30

Corso base RSPP per Datori di Lavoro (durata 16 ore)

Corso unico suddiviso nelle seguenti date:

Martedì 10 Maggio 2005 a partire dalle ore 14.00

Giovedì 12 Maggio 2005 a partire dalle ore 14.00

Sabato 14 Maggio 2005 a partire dalle ore 08.30

Martedì 17 Maggio 2005 a partire dalle ore 14.00

Per informazioni o preventivi:

Sintex - Via Artigianato, 9 - Torbole Casaglia (BS)
Tel. 030.2150381 - Fax 030. 2650268 - sintex@farco.it



Estintori portatili

Nuove norme per l'omologazione

Sergio Danesi

danesi@farco.it

L'estintore, sia esso il classico modello a polvere o a biossido di carbonio (CO₂), sia esso un modello idrico, a schiuma o ad idrocarburi alogenati, rappresenta il mezzo più diffuso di

intervento per la lotta antincendio. Si tratta di un prodotto soggetto al controllo del Ministero dell'Interno, e la sua distribuzione richiede che il Ministero stesso abbia "omologato" il modello di estintore prima dell'inizio

della sua commercializzazione. Con il decreto ministeriale del 7 gennaio 2005 dal titolo "Norme tecniche e procedurali per la classificazione ed omologazione di estintori portatili di incendio", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 4 febbraio, sono state radicalmente rinnovate le modalità per l'omologazione degli estintori, recependo la norma tecnica UNI EN3-7 e allineando così l'Italia agli altri paesi europei che già hanno adottato tale norma.

I cambiamenti principali interessano i produttori di estintori, ma anche per gli utilizzatori si prospettano alcune importanti novità.

Per i produttori, l'aspetto più evidente riguarda la necessità di ripetere l'omologazione secondo le nuove procedure per tutti i modelli commercializzati. Ciò sarà possibile a partire dall'entrata in vigore del decreto, fissata per il prossimo mese di agosto, per cui è da prevedere che solo verso fine anno avremo a disposizione i "nuovi" estintori.

Un secondo aspetto è l'obbligo di corredare ogni singolo estintore di un manuale di uso e manutenzione, in cui siano indicati:

- modalità ed avvertenze d'uso,
- periodicità dei controlli cui l'estintore deve essere sottoposto,
- tutti i dati tecnici necessari alla corretta manutenzione dell'estintore, compreso l'elenco dettagliato delle parti di ricambio.

Risulterà inoltre più facile la commercializzazione in Italia di estintori prodotti in altri paesi dell'Unione Europea, e viceversa, in quanto sono ritenute valide le prove effettuate per l'omologazione nei paesi che hanno adottato la norma EN3-7.

Per gli utilizzatori, la novità più evidente riguarda la necessità di sostituire gli estintori "vecchi": tutti gli estintori non omologati in base alla nuova normativa dovranno essere sostituiti con i nuovi entro diciotto anni dalla data di costruzione, punzonata sul corpo dell'estintore. Lo schema aiuta a valutare le tempistiche da considerare.

La nuova norma non riguarda gli estintori carrellati, per i quali è scaduto il 20 marzo l'obbligo di sostituire tutti quelli non omologati in base alla normativa del 1992.

Entra in vigore il decreto

Si possono vendere estintori di altri paesi europei se omologati EN 3-7

Inizia l'omologazione in Italia in base a EN 3-7

Agosto 2005	Si possono vendere solo estintori omologati EN 3-7 Devono essere sostituiti gli estintori prodotti prima del 1989		
	Febbraio 2007	Devono essere sostituiti gli estintori prodotti prima del 1990	
		2008	Devono essere sostituiti gli estintori prodotti prima del 1991
	2009	E così via...	

Estintori idrici per impianti elettrici



"Prok" è un estintore idrico che ha superato la prova dielettrica richiesta dalle nuove procedure di omologazione e che perciò risulterà idoneo all'utilizzo su apparecchiature in tensione fino a 1000 V.

Attualmente tutti gli estintori idrici riportano obbligatoriamente l'indicazione "non utilizzabile su apparecchi sotto tensione elettrica", mentre l'evoluzione tecnologica ha consentito di produrre estintori idrici in grado di essere utilizzati senza alcun pericolo anche su impianti elettrici. In fase di omologazione è ora prevista anche la prova dielettrica. Tale prova consiste nella misurazione della conduttività elettrica durante l'erogazione dell'estinguente e consente di stabilire l'idoneità degli estintori idrici all'uso su apparecchiature elettriche sotto tensione. Saranno perciò presto disponibili, come già avviene in altri paesi europei, estintori idrici installabili presso quadri elettrici o altre apparecchiature in tensione.

Aziende e inquinamento acustico

I limiti differenziali, il vero problema

Qualsiasi attività produttiva - industriale, artigianale, commerciale, professionale - deve rispettare i limiti di rumore fissati dalla Legge quadro sull'inquinamento acustico 26 ottobre 1995, n. 447. Tali limiti differiscono in rapporto alle sei aree acusticamente omogenee, definite dal D.P.C.M. 14.11.1997 (decreto attuativo della Legge quadro), che le Amministrazioni Comunali individuano sul territorio adottando il Piano di classificazione acustica. Le tipologie di limiti a cui le aziende devono riferirsi sono due: i valori limite di emissione e i valori limite di immissione.

Il valore limite di emissione è il valore massimo di rumore, espresso in L_{Aeq} , che può essere emesso da una singola sorgente sonora, misurato in prossimità della sorgente stessa o in corrispondenza degli spazi utilizzati da persone e comunità.

Il valore limite di immissione è il valore massimo di rumore, espresso in L_{Aeq} , che può essere immesso nell'ambiente abitativo o nell'ambiente esterno dall'insieme delle sorgenti sonore. I valori limite di immissione sono distinti in valori limite assoluti, determinati con riferimento al livello equivalente di rumore ambientale, e in valori limite differenziali, determinati con riferimento alla differenza tra i livelli equivalenti di rumore ambientale e di rumore residuo. I valori limite differenziali si applicano esclusivamente all'interno degli ambienti abitativi.

I valori limite, come detto, differiscono in relazione alla classificazione acustica dell'area. Per un'azienda situata ad esempio in un'area di classe V (aree prevalentemente industriali) il limite assoluto di immissione diurno da rispettare è 70 dB(A); in pratica, in qualsiasi punto all'esterno della pertinenza aziendale non deve essere superato questo valore. Per determinare l'entità del rumore prodotto dall'azienda in

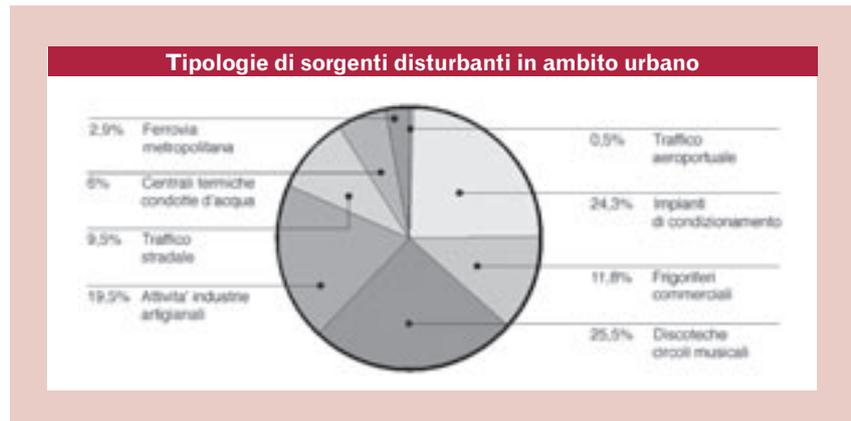
questione si procede ad una doppia misurazione, effettuando il rilievo fonometrico con l'azienda in piena operatività (rumore ambientale) e con l'azienda in condizioni di inattività (rumore residuo), valutando inoltre quanto si protrae l'attività dell'azienda nell'arco della giornata. La stessa procedura di rilevamento viene eseguita all'interno delle abitazioni presumibilmente più esposte alle emissioni sonore. In questo caso non si verifica soltanto il valore limite di immissione assoluto ma anche quello differenziale, che indipendentemente dalla classificazione acustica dell'area è pari a 5 dB per il periodo diurno e 3 dB per il periodo notturno. Questa prescrizione, in sostanza, è volta a limitare l'incremento del livello di rumore residuo (L_{Aeq} atteso in assenza della sorgente specifica) determinato da una sorgente sonora quando questa viene attivata. A differenza delle valutazioni effettuate in ambiente esterno la verifica del livello differenziale all'interno delle abitazioni deve riferirsi alla situazione più gravosa, ossia deve essere eseguita nel periodo di maggiore disturbo, indipendentemente da quanto esso perduri. Va precisato che il valore limite differenziale non si applica se il rumore misurato a finestre aper-

te è inferiore a 50 dB(A) durante il periodo diurno e 40 dB(A) durante il periodo notturno e se il livello di rumore ambientale misurato a finestre chiuse è inferiore a 35 dB(A) durante il periodo diurno e 25 dB(A) durante il periodo notturno.

Data la capacità dell'orecchio umano di distinguere variazioni anche minime del livello sonoro, le situazioni più critiche, che spesso sfociano in conflitti tra vicini, sono proprio quelle legate al rispetto dei limiti differenziali. Se l'azienda è vicina ad un edificio residenziale, il solo rumore di un impianto tecnico (compressore d'aria, impianto di aspirazione, ventilatore, etc.) collocato all'esterno del fabbricato produttivo può essere sufficiente a determinare il superamento del valore limite; ciò può accadere anche nel caso di attività operative condotte con le porte del reparto di lavoro aperte. Va anche considerato che, secondo le norme tecniche, nell'effettuare l'accertamento strumentale non si deve tener conto dei fenomeni acustici occasionali o eccezionali (abbai di cani, segnali di allarme, sorvolo di aerei, etc.), né del rumore derivante dal traffico veicolare; in pratica, ad una sorgente sonora, anche se poco significativa sotto il profilo acustico, può riuscire difficile "nascondersi".

Bruno Stefanini

stefanini@farco.it



L'informazione e la formazione dei lavoratori rivestono un ruolo fondamentale nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, tuttavia, non sempre tutti gli aspetti di questa attività preventiva sono chiari.

Utilizzerò pertanto questo spazio per esporvi le domande che mi vengono spesso poste a tal proposito, con l'intento di delineare sinteticamente l'argomento.



L'informazione e la formazione

È obbligatorio informare e formare i lavoratori?

Si. Diverse norme poste a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori comprendono l'informazione e la formazione tra le attività preventive che il datore di lavoro deve attuare. Solo a titolo di esempio, ricordo il ben noto D.Lgs. n. 626 del 1994 e le recenti norme in tema di pronto soccorso aziendale e di formazione del Responsabile per la Sicurezza la Protezione e Prevenzione (RSPP), che già hanno trovato spazio sulle pagine di questa rivista.

Qual è la differenza tra informazione e formazione?

L'informazione è un'attività tesa a trasmettere conoscenze teoriche, la formazione mira a trasferire conoscenze pratiche. Ad esempio, i lavoratori esposti a polveri vanno informati dei benefici tratti dall'uso delle maschere antipolvere e devono essere formati sul loro corretto utilizzo.

Quali sono le finalità di queste attività?

L'informazione e la formazione consentono ai lavoratori di acquisire un'adeguata conoscenza dei rischi per la salute legati alla mansione specifica e delle modalità pratiche per evitarli.

Roberto Lorini

lorini@sinermed.it

Quando e su quali argomenti i lavoratori vanno informati e formati?

In fase di assunzione, in occasione di sostanziali modifiche o di cambio della mansione lavorativa, deve essere garantita l'informazione e la formazione sui rischi connessi allo svolgimento della mansione, sulle modalità con cui evitarli, sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, sul significato della sorveglianza sanitaria, sui servizi di lotta antincendio e di primo soccorso aziendale. In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, se il lavoratore è stato esposto a fattori di rischio capaci di comportare problemi per la salute anche a distanza di tempo dal termine dell'esposizione lavorativa, il lavoratore deve essere informato sulla necessità di sottoporsi ad eventuali e ulteriori accertamenti.

Chi deve informare e formare i lavoratori?

Il responsabile dell'informazione e della formazione dei lavoratori è il datore di lavoro, che adempie ai suoi doveri attraverso l'operato di

diverse figure professionali, in particolare dell'RSPP (relativamente agli argomenti tecnici), del medico competente (per gli argomenti di natura sanitaria) e, in caso di necessità, di consulenti esterni specializzati.

Come vanno informati e formati i lavoratori?

L'informazione va trasmessa mediante lezioni teoriche e materiale informativo (dispense, opuscoli, ecc.), la formazione viene acquisita attraverso simulazioni pratiche. Al fine di garantire il mantenimento dei benefici acquisiti, queste attività vanno ripetute periodicamente. È essenziale, inoltre, valutare l'efficacia degli interventi intrapresi, mediante la somministrazione di questionari, l'osservazione diretta delle modalità lavorative e/o l'uso di altri elementi a discrezione del medico competente, come gli indicatori biologici di esposizione e i dati di sorveglianza sanitaria.

Serve davvero informare e formare i lavoratori?

Si. Diversi studi hanno provato che l'informazione e la formazione possono cambiare le modalità operative dei lavoratori, riducendo gli indici infortunistici e l'esposizione ai fattori di rischio propri delle mansioni lavorative.

Lavorare con intelligenza emotiva

Nell'ultimo decennio si è verificata una profonda evoluzione nel modo di considerare l'intelligenza: si è riconosciuto che le emozioni svolgono un ruolo importante nelle operazioni cognitive. In altre parole, la parte del nostro cervello che è responsabile delle emozioni è in grado di inibire, ostacolare o anche favorire il corretto funzionamento della parte deputata al pensiero razionale. Diviene allora fondamentale imparare a gestire efficacemente le proprie emozioni, in modo da potenziare le proprie capacità cognitive e razionali. Le emozioni sono pertanto sempre più considerate attitudini fondamentali della vita.

Le persone consapevoli del proprio sentire riescono a gestire molto meglio la propria vita perché hanno una percezione più sicura di ciò che veramente provano riguardo a decisioni personali. Daniel Goleman, autore del testo "Lavorare con l'intelligenza emotiva", ha definito l'intelligenza emotiva come *la capacità di motivare se stessi, di persistere nel perseguire un obiettivo nonostante le frustrazioni, di controllare gli impulsi e rimandare la gratificazione, di modulare i propri stati d'animo evitando che la sofferenza ci impedisca di pensare, di essere empatici, di sperare.*

La conoscenza delle proprie emozioni consente di governarle e di guidarle nella direzione più vantaggiosa: in tal modo si potrà migliorare la capacità di percepire e comprendere le nostre emozioni e quelle altrui, imparare sia a verbalizzarle che ad esprimerle attraverso il canale non verbale ed infine modularle per evitare che l'ira e altre emozioni negative possano prendere il sopravvento.

Possedere l'intelligenza emotiva significa non solo essere consapevoli di come certe reazioni si formino, ma anche e soprattutto riuscire a controllarle permettendo a se stessi di creare un senso di prospettiva sulla situazione in cui si è coinvolti e di conseguenza permettendo al pensiero razionale di agire in modo costruttivo.



Intelligenza emotiva e successo al lavoro

Spesso si pensa che l'essere dotati di una grande intelligenza, aver una carriera scolastica brillante e avere competenze professionali siano fattori determinanti per poter accedere ad una specifica professione. In realtà per mantenere e facilitare una carriera lavorativa sono necessarie anche altre caratteristiche.

Daniel Goleman le raggruppa sotto il nome di intelligenza emotiva; essa si basa su due competenze:

- una *competenza personale*, legata al modo in cui controlliamo noi stessi,
- una *competenza sociale*, legata al modo in cui gestiamo le relazioni con gli altri.

Lo stesso Goleman ha così elaborato cinque fondamentali *competenze* personali e sociali:

Consapevolezza di sé: Conoscere in ogni particolare momento i propri sentimenti e le proprie preferenze e usare questa conoscenza per guidare i processi decisionali; avere una valutazione realistica delle proprie abilità e una ben fondata fiducia in se stessi.

Dominio di sé: Gestire le proprie emozioni così che esse invece di interferire con il compito in corso, lo facilitano; essere coscienti e capaci di posporre le gratificazioni per perseguire i propri obiettivi; sapersi riprendere bene dalla sofferenza emotiva.

Motivazione: Usare le proprie preferenze più intime per spronare e guidare se stessi al raggiungimento dei propri obiettivi, come pure per aiutarsi a prendere l'iniziativa; essere altamente efficienti e perseverare nonostante insuccessi e frustrazioni.

Empatia: Percepire i sentimenti degli altri, essere in grado di adottare la loro prospettiva e coltivare fiducia e sintonia emotiva con un'ampia gamma di persone tra loro diverse.

Abilità sociali: Gestire bene le emozioni nelle relazioni e saper leggere accuratamente le situazioni e le reti sociali; interagire fluidamente con gli altri; usare queste capacità per persuaderli e guidarli, per negoziare e ricomporre dispute, come pure per cooperare e lavorare in team.

Un mare di emozioni

Sul posto di lavoro troviamo un mix ricco di emozioni. Le emozioni, negative o positive che siano, sono colle-

gate con gli obiettivi che dobbiamo raggiungere. Non tutti gli individui sono uguali, tuttavia in un'organizzazione si dovrebbe sempre dare ampio spazio alle emozioni positive.

Ma cosa succede quando capita un imprevisto o un intoppo che non trova una risposta?

Ecco che si attiva qualcosa che pulsa, il cuore degli individui che, carichi del loro arsenale di passioni, paure, entusiasmi, amore per le sfide, ansie, di auto-stima, competizione etc., cercheranno di superare la complessità organizzativa.

Ecco che gli uomini, nel loro vissuto quotidiano, si immergono, talvolta senza rendersene conto, nel mare delle emozioni.

Le emozioni influenzano il modo in cui guardiamo la realtà e valutiamo i fatti, intervengono nella definizione dei fini ultimi e sul calcolo della adeguatezza dei mezzi ai fini, così come la ragione produce un controllo e una modificazione dei sentimenti.

Le emozioni risultano essere una parte integrante del soggetto assumendo nel loro manifestarsi aspetti particolari che trascendono il singolo e divengono fenomeni sociali, frutto delle interazioni e della costruzione sociale.

Le persone entrano in relazioni tra loro attraverso le emozioni e le relazioni producono altre emozioni.

Queste non dipendono né da cause interne né esterne ma prendono forma durante l'interazione come stati del soggetto: *"I sentimenti cadono su di noi come pioggia e sole e senza che la nostra volontà sia padrona del loro apparire e scomparire"* (Simmel).

Alcuni leader fanno ricorso ad emozioni negative per motivare gli altri, ma questo ha effetti deformanti nelle relazioni che conducono spesso all'abbandono del posto di lavoro.

Ad esempio la **paura** sul luogo di lavoro ha degli effetti molto forti e destabilizzanti. La paura ci rende insicuri, permalososi ed ansiosi. Sembra che tutto capiti a noi al punto che ci sentiamo come perseguitati. Si ha paura di sbagliare, perché non ci consideriamo all'altezza ed è proprio in tale circostanza che commettiamo il nostro errore. In questo modo vengono frenate le nostre ambizioni. Invece è importante fissare dei traguardi che siano coerenti con le nostre capacità.



Altro aspetto da considerare è la **tensione**. È normale sentire la tensione quando si svolge un nuovo lavoro o ci sono affidate nuove competenze; è altrettanto vero che la stessa tensione, in giusta misura, ci permette di raggiungere risultati positivi, mentre la paura li pregiudica e li vanifica.

Un'altra emozione presente nel contesto organizzativo è la **rabbia**. È un comportamento ostile, che ci intimidisce e alla fine porta alla conseguenza che non sempre lavoriamo in modo coerente per risolvere un certo problema.

Spesso negli uffici l'attività frenetica determina **caos**. In questi casi occorre ricorrere per pochi minuti al silenzio; ciò permette l'accesso ad uno spazio personale che ci consente di estraniarci dal caos e di penetrare in un silenzio speciale che ci porta all'ascolto profondo di noi stessi e degli altri. Diveniamo così più concentrati e possiamo raggiungere con successo il nostro risultato.

L'intelligenza emotiva nelle organizzazioni

Ciascuno di noi, all'interno della propria organizzazione, ha un compito in più ossia **gestire le proprie ed altrui emozioni**.

Goleman è sicuro che l'intelligenza emotiva sia una sorta di vaccino che preserva la salute e incoraggia lo sviluppo di una organizzazione. Un livello di intelligenza emotiva insufficiente può avere un ruolo essenziale nel rendere una compagnia vulnerabile agli altri agenti patogeni, il che equivale, per un'azienda, a un sistema immunitario indebolito.

Le organizzazioni dipendono dal **talento** e dalla **creatività** di persone che lavorano come agenti indipendenti e il valore dell'intelligenza emotiva può solo aumentare.

È bene ricordare che le organizzazioni sono un gruppo fondato sul contributo della risorsa umana; sono il prodotto di una costruzione sociale. Ciascuno nella propria organizzazione è chiamato a riflettere sul proprio ruolo, sulle proprie competenze, a lavorare in team, a ricercare significati più alti per il proprio lavoro.

La possibilità di riconoscere le proprie emozioni relative ai momenti significativi e critici della storia orga-

nizzativa e l'opportunità di condividere il vissuto con i colleghi darebbero il senso della condivisione e della riscoperta.

Si potrà così respirare un clima di benessere legato alla possibilità di esprimere la propria soggettività e di trovare risposta al proprio bisogno di contribuzione alimentando la capacità di trarre piacere e gioia dal proprio lavoro.

Un sistema-guida emotivo: l'empatia

L'**empatia** rappresenta la capacità fondamentale alla base di tutte le competenze sociali importanti per il lavoro. Esse includono:

- **Comprendere gli altri:** percepire i sentimenti e le prospettive degli altri e nutrire un attivo interesse per le loro preoccupazioni.
- **Assistenza:** saper anticipare, riconoscere e soddisfare le esigenze del cliente.
- **Valorizzazione degli altri:** percepire le esigenze di crescita degli altri e dar rilievo alle loro abilità.
- **Far leva sulla diversità:** coltivare le opportunità attraverso la diversità delle persone.
- **Consapevolezza politica:** leggere le correnti politiche e sociali all'interno dell'organizzazione.

L'essenza dell'empatia sta pertanto nel cogliere quello che gli altri provano senza bisogno che lo esprimano verbalmente. In effetti è raro che gli altri ci dicano esplicitamente che cosa provano; piuttosto, ce lo comunicano con il tono di voce, l'espressione del volto, o in altri modi non verbali.

L'abilità di captare queste comunicazioni impercettibili si fonda su competenze più fondamentali, soprattutto sulla consapevolezza di sé e sull'autocontrollo.

Se non siamo capaci di percepire i nostri sentimenti o di impedire che essi ci sommergano, non avremo alcuna speranza di entrare in contatto con gli stati d'animo degli altri.

Empatia è sentire con il proprio animo il mondo interiore dell'altro; è calarsi spiritualmente in esso per avvertirne tutta la realtà emozionale. In tal modo si sostiene l'altro nell'assunzione di coscienza dei suoi timori, ansie, paure, speranze, attese, incoraggiandolo ad agire in maniera conveniente.



L'empatia, sostiene Goleman è necessaria per eccellere.

È essenziale come sistema-guida emotivo che ci pilota facendoci andare avanti nella nostra vita lavorativa. Al di là della mera sopravvivenza, l'empatia è fondamentale ai fini di prestazioni superiori ovunque il lavoro si concentri sulle persone. Ogni qualvolta è importante un'abile lettura dei sentimenti di una persona in campi che vanno dalle vendite alla consulenza aziendale alla psicoterapia, alla medicina e alla leadership di ogni genere.

Al cuore dell'empatia c'è inoltre un orecchio ben sintonizzato. Ascoltare bene è un requisito essenziale per il successo sul posto di lavoro. Coloro che non sanno ascoltare, o che comunque non ascoltano, danno l'impressione di essere indifferenti o non interessati, il che a sua volta rende gli altri meno comunicativi. L'ascolto è un'arte. Il primo passo sta nel dare l'impressione di essere disponibili; i managers con un atteggiamento da "porta aperta" - quelli che appaiono avvicinati, o che fanno di tutto per ascoltare ciò che la gente ha da dir loro - incarnano questa competenza. Le persone con le quali sembra più facile parlare riescono ad ascoltare di più.

Ascoltare bene e in profondità significa andare oltre quel che l'altro dice, facendo domande e riesprimendo con le proprie parole ciò che si è ascoltato per assicurarsi di averlo capito. Questa è una forma di ascolto "attivo".

Questo tipo di ascolto presuppone il silenzio come intervento, cioè restare in silenzio e osservare gli eventi circostanti. Questo potrebbe non sembrare un intervento, ma è in realtà di cruciale importanza per ridurre il rischio di malintesi, di reazioni emotive improprie e di giudizi preconcepiuti. Spesso quello che vediamo e udiamo mentre ci sforziamo di stare in silenzio rivela le informazioni che ci servono per fornire una risposta più utile.

Tutto ciò richiede una certa introspezione e la valutazione del modo di lavorare, che è possibile acquisire mantenendo uno spirito di ricerca verso se stessi e gli altri.

Occorre il desiderio di decifrare veramente gli eventi, un impegno ad ascoltare ed aiutare anziché lasciar manifestare i propri impulsi e sentimenti prima di aver riflettuto se siano o no opportuni.

Divenire più critici con la riflessione

La **riflessione** è la capacità di riconoscere, gestire e sfruttare l'apprendimento che deriva dall'esperienza.

La riflessione è un'attività che facciamo tutti, in qualche misura.

Tutte le volte che ci distacciamo da ciò che stiamo facendo per valutare in modo critico quell'attività, ci stiamo riflettendo sopra. È attraverso la riflessione che riusciamo ad analizzare e ad interpretare criticamente il nostro lavoro.

Oggi si è spesso alle prese con pressioni sempre più forti, e con uno stress sempre più pesante. Queste pressioni derivano in particolare dall'aumento dei carichi di lavoro, dall'intensità del cambiamento e dalla sempre maggiore necessità di lavorare a stretto contatto con i clienti.

Di conseguenza, ci troviamo ad affrontare dei problemi unici, che non abbiamo mai incontrato prima. La capacità di riflettere è essenziale per riconoscere e sostenere l'incertezza che proviamo quando cerchiamo di misurarci con questi problemi.

La riflessione ci permette di guardare criticamente al nostro comportamento, a quello degli altri e al contesto sociale e organizzativo in cui operiamo. La riflessione sul nostro comportamento può aiutarci a sviluppare la necessaria consapevolezza, mentre la riflessione su ciò che accade intorno a noi può aiutarci a vedere i problemi e le cose da cambiare.

La riflessione è cruciale per l'apprendimento sul lavoro, ed è fondamentale per diventare discenti efficaci e critici, pronti a mettere in discussione il modo in cui si fanno le cose.

Lo psicanalista Schon (nel suo libro *"Il professionista riflessivo"*, 1983) era convinto che i problemi che dobbiamo fronteggiare sul lavoro presentino una maggiore complessità, non sempre risolvibile con l'applicazione delle conoscenze teoriche pregresse. Spesso il problema per poter essere risolto ha bisogno delle conoscenze delle altre persone coinvolte nel contesto organizzativo. Questo determina ad un cambiamento significativo, sia nel modo in cui vediamo noi stessi, sia nel modo in cui ci relazioniamo con gli altri.

La riflessione critica è indispensabile per poter divenire delle persone libere, responsabili e autonome.

In numerosi psicologi vi è l'idea che la riflessione debba tenere conto dei sentimenti.

In particolare David Boud (nel suo libro: *"Reflection: Turning Experience into Learning"*) afferma che, dopo aver fatto seguire una riflessione iniziale a qualunque esperienza, bisogna assolutamente **ascoltare i propri sentimenti**, sfruttare al massimo i sentimenti positivi che leghiamo a quella esperienza, scaricare i sentimenti negativi, mettendoli per iscritto o sfogandosi con una persona fidata.

Riconoscere ed analizzare in questo modo i sentimenti permette di apprezzare quell'esperienza, che ha rappresentato comunque un'opportunità di apprendimento.

La riflessione è un'attività eminentemente individuale, ma può anche essere utile riflettere insieme ad altre persone.

Il beneficio principale della riflessione a coppie o in gruppo è la possibilità di avere sostegno e feedback. Inoltre essa può contribuire a strutturare la riflessione, e può fornire un esempio da cui imparare.

Essere donna in azienda

Elena Faustini

elena@farco.it

La giornata si apre alle 8.30 con l'arrivo puntuale in ufficio, pronta ad iniziare una nuova giornata di lavoro. Nel frattempo però è già stata organizzata anche l'altra parte della giornata, fatta di tante piccole cose quotidiane: i bambini preparati ed accompagnati a scuola, la lavatrice programmata per poter stendere al rientro, la lista della spesa, l'elenco delle cose da preparare per la cena...

È la condizione questa della maggior parte delle donne lavoratrici che dimostrano una straordinaria capacità organizzativa per riuscire a conciliare il lavoro con la cura della casa, della famiglia e di se stesse. Senza considerare poi la gestione degli imprevisti, soprattutto quando i figli sono piccoli. Si tratta di un lavoro organizzativo silenzioso di cui si colgono gli evidenti risultati.

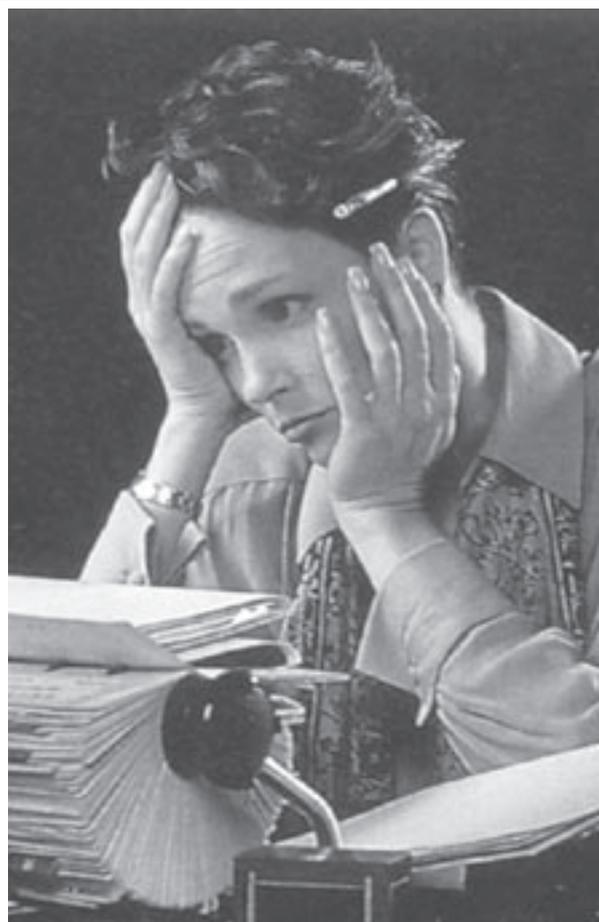
Il ruolo prezioso della donna nella società e nel campo economico lavorativo viene da più parti sottolineato; le riflessioni del mondo politico ed economico fatte in occasione dell'otto marzo, festa della donna, da poco trascorso, sono ricche di attenzioni e di sollecitazioni per una vera valorizzazione della donna in tutti i suoi ruoli, ma che non trovano ancora una facile traduzione in scelte e azioni concrete.

La presenza delle donne in azienda è spesso ostacolata da abitudini tutte maschili. Per esempio, in Italia più che altrove le riunioni si svolgono a tarda ora, in quelle fasce in cui non esiste nessuna struttura di supporto per il ruolo donna - madre. In altri Paesi le riunioni si svolgono quasi sempre tra le 10 e le 15, un periodo della giornata in cui asili,

scuole e strutture ricreative sono tutte in funzione.

Sempre a proposito del tempo, la nostra cultura manageriale tende ad escludere chiunque dica di voler lavorare di meno. Ma di meno in termini di orario, non di qualità. Sembra quasi che non si voglia riconoscere che la donna deve comunque ricoprire anche il ruolo di madre e che quindi ha bisogno di condizioni lavorative diverse da quelle dell'uomo, condizioni che non intaccano minimamente lo standard qualitativo del suo lavoro. La tecnologia oggi disponibile offre sicuramente delle soluzioni che vanno nella direzione di aiutare la donna nella gestione del proprio tempo. Il telelavoro, ad esempio, consente alla donna di ridurre la propria presenza in ufficio, portandosi parte del lavoro a casa, con la possibilità di gestire la giornata anche in base a quelle che sono le esigenze della famiglia, organizzando il proprio tempo di lavoro in modo tale da garantire comunque efficienza e risultati produttivi.

La maternità è un altro punto critico dell'esperienza lavorativa femminile. In Italia oggi lavorano circa il 44% delle donne, le quali scelgono di avere un figlio nel pieno della loro carriera. Nelle piccole realtà industriali accade spesso che la maternità sia percepita solo come costo, il che rende sempre più urgente e necessario creare quelle condizioni di sostegno, affinché questo "patrimonio della società" diventi un'opportunità anche per le imprese. Queste condizioni vanno costruite con sinergie in campo politico, sociale, lavorativo. La stessa organizzazione del lavoro aziendale può



essere condotta in modo tale che l'assenza della lavoratrice madre non sia un deficit ma un'occasione di valorizzazione e miglioramento delle risorse umane. Un esempio: la multinazionale IKEA ha adottato un progetto che prevede, per le donne in gravidanza, la possibilità di un aggiornamento o di un corso di formazione personalizzato, in cambio di un periodo più lungo di congedo maternità, così la dipendente, pur beneficiando di un maggior riposo, torna al lavoro più preparata.

La tecnologia e il telelavoro offrono sicuramente soluzioni organizzative per gestire il periodo di assenza per maternità, consentendo alla donna di mantenere con l'azienda, nel rispetto dei propri tempi e di quelli del bambino, un impegno lavorativo, evitando un'assenza totale di vari mesi.

Sicuramente la piena valorizzazione della donna nel mondo lavorativo richiede l'adozione di soluzioni organizzative creative e innovative, che vanno dal part time nelle sue diverse forme, al lavoro condiviso, al telelavoro, e le aziende che scommetteranno su queste nuove forme organizzative avranno sicuramente buoni frutti da raccogliere.



Solventi: nuove norme per le

Sulla gazzetta ufficiale del 26/02/2004 è stato pubblicato il DM 16 gennaio 2004 che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva n. 1999/13/CE relativa alla limitazione delle emissioni di composti organici volatili di talune attività industriali. La base legale del decreto è costituita dall'art. 3 comma 2 del DPR 203/88 che prevede la fissazione e l'aggiornamento, con decreto ministeriale, delle linee guida e dei valori per le emissioni, nonché dei criteri per l'utilizzazione delle migliori tecnologie disponibili e dei criteri temporali per l'adeguamento degli impianti esistenti.

Campo di applicazione

Il D.M. 44/2004 si applica solo agli impianti delle attività elencate nell'allegato I il cui consumo annuo di solventi superi le soglie indicate. *Solo per la pulitura a secco non sono fissate soglie di consumo; pertanto questa attività è sempre assoggettata alla normativa.* Per tutte le attività comprese nell'allegato in cui non siano superate le soglie sopra citate si continuano ad applicare il DPR 203/88 e i successivi provvedimenti attuativi.

Valori limite di emissione

La procedura da seguire è la seguente

1. la ditta, in base agli allegati I e II del decreto, individua per ogni

attività svolta la relativa **soglia di consumo di solvente** in tonnellate/anno;

2. la ditta calcola il **consumo annuo di solvente** corrispondente al quantitativo annuo di solventi organici utilizzati nell'impianto detratto di qualsiasi COV recuperato e della massa totale di materia solida;

3. se il consumo annuo di solvente è inferiore alla soglia di consumo di solvente, non viene applicato il decreto;

4. se il consumo annuo di solvente è superiore alla soglia di consumo di solvente l'impianto è soggetto al decreto e pertanto deve rispettare le seguenti prescrizioni:

- Valore limite di emissione negli scarichi gassosi come mg C/Nmc
- Valore limite di emissione diffusa come % input di solvente

Tali valori sono riportati in corrispondenza della specifica attività nell'allegato II (*vedi tabella*).

Oppure

• Valore limite di emissione totale, denominata emissione bersaglio, così come specificato nell'allegato III del decreto. La conformità è verificata se l'emissione effettiva di solventi determinata in base al piano solventi è inferiore o uguale all'emissione bersaglio.

Federica Zani

zani@farco.it

Esenzione dal rispetto dei valori limite

Qualora il gestore compri, nonostante l'uso della migliore tecnologia disponibile, l'impossibilità di rispettare il valore limite stabilito per le emissioni diffuse, l'autorità competente può stabilire deroghe a condizione che ciò non comporti rischi per la salute e l'ambiente. L'autorità competente ha inoltre facoltà di derogare il gestore dall'obbligo di conformarsi ai limiti nel caso di impianti adibiti a due o più attività che individualmente superino le soglie di cui all'allegato I, purchè la somma delle loro emissioni totali non ecceda quella che si otterrebbe se fossero rispettati per ognuna delle singole attività i requisiti di cui all'art. 3, comma 1. Questa esenzione non è ammissibile per talune tipologie di sostanze o preparati pericolosi classificati cancerogeni, mutageni o tossici per la riproduzione nonché alcune tipologie di COV alogenati per i quali il provvedimento dispone condizioni di esercizio e limiti specifici.

Piano di gestione dei solventi

Il gestore dell'impianto deve elaborare, con cadenza prevista nell'autorizzazione o almeno una volta all'anno, un piano di gestione dei solventi

emissioni

secondo i criteri stabiliti nell'allegato IV e finalizzato a:

- verificare la conformità dell'impianto alle prescrizioni del decreto;
- individuare le future azioni di riduzione per il raggiungimento dei limiti e verificare nel tempo il mantenimento del loro rispetto;
- consentire di mettere a disposizione del pubblico informazioni relative al consumo di solvente e di conformità alla normativa

Criteri temporali di applicazione

Gli **impianti esistenti**, che rientrano nel campo di applicazione della normativa hanno dovuto inviare all'ente competente, entro l'**11 marzo 2005**, una relazione tecnica contenete:

- la descrizione dell'attività che rientra nel campo di applicazione del decreto;
- la descrizione delle tecnologie adottate per ridurre l'inquinamento;
- la descrizione della qualità e quantità delle emissioni, nonché, se necessario, un progetto di adeguamento.

L'adeguamento va realizzato entro il **31.10.2007**; in caso di applicazione dell'allegato III è previsto un adeguamento intermedio alla data del **31.10.2005**.

I **nuovi impianti** invece devono risultare adeguati alle disposizioni di cui al D.M. 44/04 fin dalla loro messa in funzione.

N.	Attività	Soglie di consumo di solvente in tonnellate/anno
1	Stampa offset	>15
2	Rotocalcografia per pubblicazioni	>25
3.1	Altri tipi di rotocalcografia, flessografia, offset dal rotolo, unità di laminazione o laccatura	>15
3.2	offset dal rotolo su tessili/cartone	>30
4	Pulizia di superficie	>1
5	Altri tipi di pulizia di isuperficie	>2
6.1	Rivestimento di autoveicoli	>0,5
6.2	Rivestimento di autoveicoli	>15
6.3	Finitura di autoveicoli	>0,5
7	Verniciatura in continuo (coll coating)	>25
8	Altri rivestimenti, compreso il rivestimento di metalli, plastica, tessili, tessuti, film e carta	>5
9	Rivestimento di filo per avvolgimento	>5
10	Rivestimento delle superfici di legno	>15
11	Pulitura a secco	
12	Impregnazione del legno	>25
13.1	Rivestimento di cuoio(ad esclusione degli articoli previsti al punto 13.2)	>10
13.2	Rivestimento di cuoio per articoli di arredamento e piccola pelletteria (es. borse, cinture, portafogli, ecc.)	>10
14	Fabbricazione di calzature	>5
15	Stratificazione di legno e plastica	>5
16	Rivestimenti adesivi	>5
17	Fabbricazione di preparati per investimenti, vernici, inchiostri e adesivi	>100
18	Conversione della gomma	>15
19	Estrazione di olio vegetale e grasso animale e attività di raffinazione di olio vegetale	>10
20	Fabbricazione di prodotti farmaceutici	>50

Tabella allegato II

Amianto: dalla rimozione allo smaltimento

Ultimo appuntamento di una serie dedicata alla problematica dell'amianto, iniziata con il numero 24 di Azienda sicura.

Nel presente articolo vengono illustrati gli step operativi previsti per la bonifica dei manufatti d'amianto e le fasi legate al loro successivo smaltimento.

Stefano Lombardi

lombardi@farco.it

Le tecniche di intervento per i materiali contenenti amianto

Una volta accertato, mediante le procedure di valutazione del rischio già descritte nel precedente numero, il superamento dei livelli di concentrazione per le fibre di amianto stabiliti e tali per cui si evidenzia un rischio concreto per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve approdare a provvedimenti operativi costituiti da interventi di bonifica che possono riguardare l'intera installazione o essere circoscritti ad alcune aree specifiche dove è presente l'amianto stesso.

I possibili metodi di bonifica dell'amianto previsti dalle vigenti normative in materia sono essenzialmente riconducibili ai seguenti.

Rimozione. Con questa tecnica si elimina alla fonte ogni potenziale sorgente di dispersione evitando inoltre in seguito l'adozione di specifiche cautele nella conduzione dell'attività. È sicuramente il metodo più efficace, ma che comporta al tempo stesso i maggiori rischi per i lavoratori addetti dando luogo anche ad ingenti quantitativi di rifiuti da smaltire correttamente.

Incapsulamento. Con questo intervento i manufatti contenenti l'amianto vengono trattati superficialmente con prodotti penetranti e/o ricoprenti la cui funzione è

quella inglobare le fibre di amianto costituendo una pellicola di protezione sulla superficie esposta. Non richiede il ricorso a materiali sostitutivi dell'amianto (come nel caso della rimozione), non produce rifiuti anche se il principale inconveniente è rappresentato dalla permanenza nell'area/edificio dell'amianto e della conseguente necessità di attivare un preciso programma di controllo e manutenzione. L'interventi si predilige per manufatti contenenti amianto in matrice cementizia (es. coperture di eternit).

Confinamento. Consiste nella frapposizione di una barriera a tenuta fra i manufatti contenenti l'amianto e le aree con presenza di personale dell'edificio. Se non viene associato ad un trattamento di incapsulamento il rilascio delle fibre continua all'interno del confinamento. Presenta sicuramente il vantaggio di un costo normalmente più contenuto e la realizzazione di una barriera resistente agli urti (diversamente dall'incapsulamento); rimane tuttavia anche in questo caso la necessità di adottare il programma di controllo e manutenzione nonché la verifica di possibili sovraccarichi strutturali provocati dal peso proprio della barriera installata.

Predisposizione del piano di lavoro

Ai sensi dell'art. 34 del D. Lgs 277/91

chi intende *rimuovere* materiali contenenti amianto deve predisporre un piano di lavoro prima dell'inizio dell'intervento.

Detto piano deve prevedere le misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori e la protezione dell'ambiente esterno fra cui si citano fra le principali: la descrizione delle modalità di lavoro e delle opere di confinamento delle aree (allestimento di cantieri, installazione di adeguati sistemi di ricambio dell'aria con filtri assoluti, segnaletica di sicurezza), adeguate misure di protezione e decontaminazione del personale incaricato dei lavori, la fornitura di specifici mezzi di protezione individuali, adeguate informazioni sulla modalità di messa in sicurezza e di smaltimento dei rifiuti prodotti.

Copia del piano va inviata preventivamente all'ASL territorialmente competente che ha facoltà di emettere prescrizioni. Nulla ricevendo nel tempo di 90 giorni possono iniziare i lavori.

Requisiti professionali delle imprese che effettuano attività di rimozione, smaltimento e bonifica dell'amianto.

Gli interventi di bonifica dell'amianto sopra descritti possono essere affidati ad imprese specializzate in



possesto di precisi requisiti professionali.

La legge 257/92 e il DPR 8 agosto 1994 prevedono, per il personale addetto alle bonifiche, la frequentazione di appositi corsi di formazione specifici con il rilascio di titolo di abilitazione professionale. I corsi di formazione sono articolati in relazione al livello professionale del personale: un corso a carattere *operativo* rivolto ai lavoratori addetti alle bonifiche (durata minima 30 ore), o un corso di carattere gestionale rivolto ai coordinatori di bonifica (durata minima di 50 ore). Il rilascio dei relativi titoli di abilitazione avviene da parte delle Regioni previa verifica finale dell'apprendimento.

Obbligo di iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Rifiuti per le imprese che effettuano attività di rimozione, smaltimento e bonifica dell'amianto.

Con la recente deliberazione del 30 marzo 2004 il Comitato dell'Albo Nazionale delle imprese esercenti smaltimento dei rifiuti ha fissato i criteri e i requisiti per l'iscrizione all'Albo nella categoria 10 "bonifica dei beni contenenti amianto".

In particolare viene stabilito che, ai fini dell'iscrizione, le attività di cui alla suddetta categoria 10 siano suddivise in due gruppi:

- 10 A attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata su materiali edili contenenti amianto legato in matrice cementizia o resinoide;
- 10 B attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata su materiali d'attrito, materiali isolanti, contenitori a pressione, apparecchiature fuori uso, altri materiali incoerenti contenenti amianto.

Inoltre per entrambe le categorie sono state individuate 5 classi (a,b,c,d,e) corrispondenti ad importi via via decrescenti dei lavori cantierabili.

Classificazione e smaltimento dei rifiuti contenenti amianto.

Una prima definizione del rifiuto di amianto è stata individuata dalla L. 257/92 che riportava... *"materiali di scarto delle attività estrattive di amianto, i detriti e le scorie delle lavorazioni che utilizzano amianto, anche provenienti dalle operazioni di decoibentazione nonché qualsiasi oggetto contenente amianto che abbia perso la sua destinazione d'uso e che possa disperdere fibre di amianto nell'ambiente..."*.

Fino al 31 dicembre 2001 i rifiuti di amianto erano classificati secondo il decreto Ronchi in:

- rifiuti di costruzione e demolizione
- materiali di costruzione a base di amianto (codice CER 17.01.05

- rifiuto classificato come non pericoloso);
- rifiuti di costruzione e demolizione;
- materiali isolanti contenenti amianto (codice CER 17.06.01 - rifiuto classificato come pericoloso).

Con la trasposizione dei nuovi codici CER è stata rivista la classificazione secondo le seguenti voci:

Rifiuti delle operazioni di costruzione e demolizione (compreso il terreno proveniente da siti contaminati) - materiali isolanti contenenti amianto (codice CER 17.06.01 - rifiuto classificato come pericoloso); materiali da costruzione contenenti amianto (codice CER 17.06.05 - rifiuto classificato come pericoloso).

La destinazione finale dei rifiuti contenenti l'amianto è lo smaltimento in discariche autorizzate.

Alla luce del recente decreto del Ministero dell'Ambiente del 13 marzo 2003 che individua i criteri di ammissibilità dei rifiuti nelle discariche è possibile smaltire i rifiuti sopra indicati in discariche per rifiuti pericolosi, dedicata o dotata di cella dedicata o in discariche per rifiuti non pericolosi dedicata o dotata di cella monodedicata purchè gli stessi siano preventivamente "trattati" (es. trattamenti di stabilizzazione-solidificazione, di incapsulamento).

Ritorno al futuro: ...partenza

Mercoledì 16 febbraio 2005: sette anni dopo la sua stesura è entrato in vigore il Protocollo di Kyoto: l'accordo internazionale per portare una inversione di tendenza nell'emissione dei gas serra che stanno cambiando il clima del pianeta.

Il Protocollo, in particolare, richiede che i Paesi industrializzati, esclusi pochissimi Paesi (fra cui gli Stati Uniti, che non partecipano), riducano le emissioni prodotte dalle attività umane fino a circa il 5,2 % al di sotto dei livelli registrati nel 1990, ciò entro il quinquennio 2008-2012. Per gli stati membri dell'Unione Europea nel loro insieme la riduzione dovrà essere pari all'8% e nello specifico per l'Italia dovremo arrivare al 6,5% in meno.

Si tratta di un impegno, giuridicamente vincolante, che dovrà produrre una reversione storica della tendenza ascendente delle emissioni che detti paesi hanno da circa 150 anni

Il percorso che ha portato a questo importante passo è stato intrapreso a partire dal 1992 quando venne adottata la Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici attraverso la quale è stato avviato un processo permanente di esame per valutare e impedire "interferenze antropiche (attribuibili all'attività umana) pericolose per il sistema climatico".

Per il raggiungimento degli obiettivi posti, i Paesi possono servirsi di diversi strumenti che intervengono sui livelli di emissioni di gas a livello locale-nazionale oppure transnazionale. Nell'ampio ventaglio di strumenti, ne vengono espressamente indicati tre, tutti appartenenti alle cosiddette misure di flessibilità. Queste misure sono l'*Emissions trading*, il *Clean Development* e la *Joint Implementation*.

- **L'Emission trading** è una misura ammessa tra i Paesi appartenenti all'Annesso I (Vedasi riquadro) e si sostanzia nella creazione di un mercato dei permessi di emissione.

- La **Joint Implementation** (implementazione congiunta) è una misura che prevede la collaborazione tra Paesi sviluppati e che consente a un Paese

55 Paesi, responsabili del 55% delle emissioni di anidride carbonica nel mondo, sono pronti a ridurre l'inquinamento prodotto, o meglio a riportarlo entro i valori di 15 anni fa.

Piergiuseppe Alessi

alessi@farco.it

dell'Annesso I di ottenere dei crediti di emissione grazie a dei progetti di riduzione delle emissioni oppure di assorbimento delle emissioni di gas a effetto serra sviluppati in un altro Paese dell'Annesso I.

- Il **Clean Development Mechanism** (meccanismo di sviluppo pulito) è uno strumento analogo alla *JI* e si differenzia da quest'ultima in quanto coinvolge attori diversi ovvero Paesi appartenenti all'Annesso I e Paesi che non vi appartengono. Le misure di flessibilità vengono considerate supplementari rispetto alle azioni domestiche. Le regole che permetteranno di rendere operativi i meccanismi di flessibilità devono essere ancora precisate.

Il protocollo di Kyoto e le imprese

Le imprese sono destinate a svolgere un ruolo fondamentale nell'ambito delle strategie di attuazione del Protocollo di Kyoto. Ogni azione intrapresa a livello nazionale per limitare le emissioni di gas serra non può che coinvolgere in maniera significativa il mondo delle imprese. A livello italiano, infatti, le emissioni attribuibili al settore industriale ed energetico rappresentano circa il 52 % delle emissioni totali. Le emissioni imputabili ad altri settori, come quello dei trasporti e quello civile, rappresentano il 33% ed in parte sono legate all'uso dei prodotti industriali (ad esempio automobili). In funzione di ciò l'impatto delle strate-

gie di abbattimento dei gas serra può essere di due tipi:

- diretto nel caso in cui le leggi disciplinino le emissioni sui processi di produzione;

- indiretto nel caso in cui le leggi influenzino con incentivi o penalizzazioni il mercato di riferimento.

Di conseguenza molte società in tutto il mondo, nel formulare le loro strategie, iniziano a tenere in considerazione gli aspetti del cambiamento climatico. Una strategia formulata permette da una parte di gestire i rischi e minimizzare i costi di adempimento, dall'altra di sfruttare le opportunità offerte da un mercato in evoluzione.

Rischi ed opportunità

Per le aziende, i rischi connessi con l'implementazione del Protocollo di Kyoto, sono di varia natura.

L'opinione pubblica considera i cambiamenti climatici un tema ambientale di alto profilo. L'immagine di una azienda nei confronti di tutti i principali soggetti interessati (consumatori, istituzioni, investitori) può essere danneggiata da una non attenta gestione delle proprie emissioni di gas serra. In tal senso, clienti e consumatori daranno il loro contributo a Kyoto orientando le loro preferenze verso aziende sempre più "verdi". Non solo l'opinione pubblica, ma anche le istituzioni mostrano sempre più un atteggiamento favorevole alla definizione di accordi volontari in materia di riduzione dei gas serra. La possibilità di siglare tali accordi è strettamente legata all'immagine dell'azienda sui temi ambientali. Essi sono strategicamente importanti anche ai fini dell'avvio di un proficuo dialogo con quegli esponenti che saranno poi incaricati dell'implementazione delle future azioni di tipo obbligatorio nei confronti delle imprese. Gli investitori più attenti ritengono, già adesso, le aziende con una immagine ambientale negativa come aziende a rischio. In tal senso le aziende con una debole immagine ambientale sono meno appetibili dagli investitori e quindi dai possibili finanziatori. Un altro rischio è rappresentato dal-

Rischi	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> • Danno per l'immagine aziendale nei confronti degli stakeholder • Vincoli sugli impianti produttivi esistenti e futuri • Alterazione del mercato di riferimento verde 	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento della redditività degli investimenti • Allargamento del mercato nei paesi emergenti • Riduzione dei costi di adempimento di misure nazionali • Sfruttamento delle opportunità offerte dal mercato verde

Emissioni settoriali di gas serra in Italia al 1990		
	Mt CO ₂ eq	%
Energia	145,3	28%
Industria	124,2	24%
Trasporti	105,8	20%
Civile	70,2	13%
Agricoltura	51,8	10%
Rifiuti	13,7	3%
Altro	10	2%
Totale	521,0	100%

l'impatto sui processi produttivi dal piano di implementazione nazionale delle emissioni previsto dalla delibera CIPE 2002; anche impianti produttivi futuri potrebbero essere soggetti a delle restrizioni dovute alla necessità di soddisfare i requisiti di riduzione delle emissioni prodotte.

Il rischio maggiore è però legato all'alterazione del mercato di riferimento nel medio periodo. La domanda di alcuni prodotti ad alto impatto ambientale dal punto di vista dei cambiamenti climatici verrà influenzata negativamente dall'implementazione del Protocollo.

Quali sono le opportunità?

L'attuazione del Protocollo porta certamente dei rischi per le imprese, ma allo stesso tempo, offre molte opportunità alle imprese più dinamiche.

Un mirato utilizzo degli strumenti offerti dal Protocollo può migliorare la redditività di alcuni investimenti e consentire un allargamento del proprio mercato nei paesi emergenti ad alto tasso di sviluppo. L'uso dei meccanismi flessibili ed il nascente mercato dei crediti offrono alle aziende l'opportunità di aumentare i ricavi e quindi di migliorare il ritorno degli investimenti. I meccanismi flessibili consentono di ridurre le emissioni dove e nel modo in cui risulta più conveniente da un punto di vista economico. In tal modo è possibile minimizzare il costo di adempimento degli obblighi nazionali.

Le aziende più innovative e dinamiche, inoltre, possono penetrare in mercati tradizionali con nuovi prodotti o addirittura contribuire a creare nuovi mercati grazie ai cambiamenti imposti dalla implementazione del Protocollo di Kyoto.

Quale conclusione?

In una situazione internazionale, e ita-

liana, che presenta stagnazione e dunque seri problemi del quotidiano, non stupisce se il riscaldamento del globo stimoli ben poco la nostra curiosità.

Purtroppo, questo fenomeno potrebbe rivelarsi la più grande realizzazione collettiva dell'umanità, sebbene di segno negativo. Abbiamo infatti letteralmente alterato la chimica stessa della Terra bruciando immense quantità di combustibili fossili nel corso degli ultimi secoli. Resta da chiedersi cosa potrà mai spingere l'umanità a prender coscienza della sfida cui si trova di fronte e a rendersi pienamente conto che è in gioco il suo stesso destino e quello del pianeta.

Per ora anche il nostro Paese si muove nell'ottica di chi vede gli obiettivi di Kyoto come un punto di arrivo e finisce di ignorare che si tratta solo di un primo piccolo passo per la riduzione delle emissioni. Gli esperti dell'IPCC (International Panel of Climate Change) concordano infatti sulla necessità di una riduzione delle emissioni di gas serra di almeno il 60% rispetto al 1990 (e non solo il 5,2% per ora previsto!) riduzione da conseguire entro il 2050 se si vuole "almeno rallentare" il riscaldamento globale evitandone i danni maggiori.

Sarà necessario provvedere ad un decisivo miglioramento dei sistemi di produzione dell'energia al fine di lasciare quanto prima quell'unica strada sulla quale fino ad oggi ci siamo mossi.

I combustibili fossili che ci hanno permesso un veloce sviluppo rischiano oggi di bruciare il nostro futuro proprio a causa di quei "prodotti della combustione", di quei gas serra, che il calore dell'energia da fonti tradizionali porta con sé.

È necessario che il "progresso" trovi dunque un antidoto a se stesso o, meglio, ad alcune delle conseguenze che esso porta con sé. Conseguenze che

possono essere fatali per il progresso stesso e prima ancora per tutti noi.

Paesi inclusi nell'Annesso I

Australia
Austria
Belgio
Bielorussia
Bulgaria
Canada
Croazia
Danimarca
Estonia
Federazione Russa
Finlandia
Francia
Germania
Gran Bretagna
Grecia
Irlanda
Islanda
Italia
Giappone
Lettonia
Liechtenstein
Lituania
Lussemburgo
Monaco
Norvegia
Nuova Zelanda
Olanda
Polonia
Portogallo
Repubblica Ceca
Romania
Slovacchia
Slovenia
Spagna
Stati Uniti d'America
Svezia
Svizzera
Turchia
Ucraina
Ungheria



Impatto Zero®

Il primo progetto italiano che concretizza il Protocollo di Kyoto

Impatto Zero® è l'innovativo progetto di LifeGate per valutare, ridurre e compensare le emissioni di anidride carbonica, causa principale dell'effetto serra e degli sconvolgimenti del clima. I gas prodotti dalle attività umane intrappolano sempre più calore solare, riscaldando la superficie del pianeta. Secondo l'ultimo Rapporto dell'Ipcc, il più autorevole organismo

scientifico Onu sui cambiamenti climatici, il riscaldamento globale è dovuto all'incremento della concentrazione di gas serra: anidride carbonica (CO₂), metano, protossido di azoto, clorofluorocarburi (CFC). LifeGate, in collaborazione con il Laboratorio di Gestione degli Ecosistemi del Politecnico di Losanna e altre Università italiane, ha creato Impatto Zero®, per quantificare

l'impatto ambientale di aziende, prodotti, persone e offrire la soluzione per compensarlo. Come? Grazie agli alberi, che hanno la preziosa capacità di assorbire anidride carbonica.

Come si rende un prodotto o un'attività a Impatto Zero®? **Uno**, si deve quantificare l'impatto ambientale calcolandolo in kg di anidride carbonica (CO₂ equivalente, standard scientifico internazionale). **Due**, si compensa l'impatto con la creazione e protezione di aree boschive in crescita. Affinché una pianta sia in grado di assorbire il massimo di anidride carbonica è necessario che sia in crescita: fase che varia secondo diversi parametri, tra i quali la localizzazione della foresta e la specie. In generale, per le piante ad alto fusto, si colloca in un arco di tempo compreso tra i 50 e i 100 anni.

Per azzerare l'impatto si assicura che l'anidride carbonica emessa venga assorbita da un'area verde di dimensioni adeguate. È questa la "compensazione" che permette di rendere un prodotto a Impatto Zero.

Il progetto è in collaborazione con partner scientifici (Politecnico di Losanna, Università di Padova, Politecnico di Torino, università specializzate nel Life Cycle Assessment) ed è certificato da Bios, Organismo di Certificazione che opera anche nel settore del controllo del metodo biologico con accreditamento Sincert secondo la norma Uni Cei En 45011 e con accreditamento Ifoam.

Gli effetti positivi non si limitano alla compensazione delle emissioni, ma riguardano l'incentivo alla riduzione dei consumi e a investire in tecnologie eco-efficienti. Crescono le adesioni a Impatto Zero®, da Salani con "Harry Potter e l'ordine della fenice" a Smau 2004, dal Festivalbar 2004 a Vasco Rossi con il Tour "Buoni o cattivi", fino a tutti i saggi di Edizioni Ambiente, riferimento dell'ambientalismo scientifico, tra cui il nuovissimo State of the World 2005 del Worldwatch Institute.

Un clima sempre migliore, per un progetto sempre più grande.



Impatto Zero®



Il primo progetto italiano
che concretizza il Protocollo di Kyoto



LifeGate con Impatto Zero offre l'opportunità di compensare le emissioni di anidride carbonica (CO₂), principale causa dell'effetto serra. Impatto Zero quantifica l'impatto ambientale di attività, aziende, prodotti, persone, compensandolo con la riforestazione, riqualificazione e tutela di aree boschive in crescita.

kg CO₂ emessi - kg CO₂ assorbiti = Impatto Zero®

LIFEGATE
www.lifegate.it

Per informazioni: www.lifegate.it

LifeGate - via Manzoni, 18 - 22046 - Merone - Como - tel +39 031 61803 - fax +39 031 6180310 - info@lifegate.it

...darsi mang...
...strozzi etzivi...
...darsi mang...
...strozzi etzivi...
...darsi mang...
...strozzi etzivi...
...darsi mang...
...strozzi etzivi...
...darsi mang...
...strozzi etzivi...



GRAFICASETTE
STAMPA E PUBBLICITA'



Agenda 21 per uno sviluppo sostenibile

Una lunga storia e una missione da realizzare a livello globale, nazionale e locale.

Ettore Brunelli

Assessore all'Ambiente ed Ecologia del Comune di Brescia

Il concetto di sviluppo sostenibile ha alimentato numerosi dibattiti nel corso degli anni.

Si inizia a parlare di sviluppo compatibile con l'ambiente nel 1972 nella Conferenza di Stoccolma. È la prima volta che vengono adottati a livello internazionale alcuni principi che saranno alla base del concetto di sviluppo sostenibile:

"L'uomo è portatore di una solenne responsabilità per la protezione e il miglioramento dell'ambiente per le generazioni presenti e future".

"Le risorse naturali della Terra, devono essere salvaguardate a beneficio delle generazioni presenti e future attraverso una programmazione e una gestione appropriata e attenta".

"Deve essere mantenuta e, ove possibile, ricostituita e migliorata la capacità della Terra di produrre risorse vitali rinnovabili" (principio 3).

Nel 1987 il "Rapporto Brundtland" ("Our common future") definisce lo sviluppo sostenibile:

"uno sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni".

Si tratta di una definizione del tutto generale per un approccio unitario allo sviluppo e all'ambiente, in base alla considerazione che un ambiente degradato e depauperato nelle sue risorse non può garantire uno sviluppo durevole e socialmente accettabile. La protezione dell'ambiente non

viene più considerata un vincolo allo sviluppo, bensì una condizione necessaria per uno sviluppo duraturo. Nella Conferenza mondiale di Rio de Janeiro del 1992 vengono gettate le basi per dare l'avvio ai programmi di risanamento ambientale del nostro pianeta ed enunciati i principi su cui impostare le politiche nazionali ed internazionali. Vengono posti in evidenza i problemi globali che devono coinvolgere responsabilità ed azioni di tutti gli stati. Da questa scaturiscono tre documenti principali: la "Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo", la "Dichiarazione autorevole di principi sulle foreste" e "L'Agenda 21, globale, nazionale e locale".

L'Agenda 21 Locale è un documento che contiene gli impegni - in campo ambientale, economico e sociale - che una comunità locale si assume per il 21° secolo. Ma è soprattutto un percorso di lavoro: il suo successo, e anche la sua continuità, dipendono dal grado di partecipazione e condivisione della comunità locale, a tutti i livelli e in tutte le forme presenti.

La Carta di Aalborg del 1994, firmata da oltre 300 autorità locali durante la "Conferenza europea sulle città sostenibili", costituisce il primo passo dell'attuazione dell'Agenda 21 Locale in Europa. In essa vengono definiti i principi base per uno sviluppo sostenibile delle città, che devono mantenersi in stretto contatto fra loro, e gli indirizzi per i piani d'azione locali.

È con l'adesione formale alla Carta di Aalborg nel maggio del 1999 che il Consiglio Comunale di Brescia dà l'avvio al processo di Agenda 21 Locale.

Dopo una fase di preparazione attraverso incontri con gruppi, associazioni e Circostrizioni, nel gennaio 2001 il Comune di Brescia istituisce ed avvia il Forum della Agenda 21 Locale di Brescia, cui partecipano numerose realtà cittadine rappresentative del mondo del lavoro e delle imprese, dell'ambientalismo, delle professioni, della scuola, fino alla Curia.

Caratteristica peculiare di Agenda 21 Locale è quella che tutti i portatori di interesse che vi partecipano (stakeholders), si impegnano, ciascuno per la loro parte, a mettere in atto azioni o parti di azioni previste nel piano. Non si tratta quindi solo di dare i compiti all'Amministrazione Comunale ma ciascuno si assume

delle responsabilità. La prima fase del lavoro del Forum si è concentrata su quattro tematiche principali: territorio ed ambiente, energia, educazione ambientale, sociale, ed ha prodotto un documento contenente le Linee preliminari per un Piano d'Azione Locale.

Nel giugno 2004, i governi locali europei, sostenitori della Campagna delle Città Europee Sostenibili, riuniti alla conferenza di Aalborg + 10, per attuare quanto emerso dal Summit mondiale sullo sviluppo sostenibile tenutosi a Johannesburg nel 2002, confermano la loro visione per un futuro sostenibile delle comunità.

Una visione che prevede città ospitali, prospere, creative e sostenibili, in grado di offrire una buona qualità della vita a tutti i cittadini, consentendo loro di partecipare a tutti gli aspetti della vita urbana.

La partecipazione del Comune di Brescia alla Conferenza "Aalborg + 10 -Ispirare il Futuro" e la sottoscrizione degli Aalborg Commitments hanno dato nuovo slancio al processo di Agenda 21 Locale, con l'impegno di passare da una fase programmatica ad una pragmatica e strategica.

Infatti, l'adozione degli **Aalborg Commitments** comporta la necessità di selezionare le priorità più adeguate alla situazione e alle esigenze locali, tenendo in considerazione l'impatto globale delle nostre azioni, attraverso un processo partecipato che identifichi gli obiettivi specifici e stabilisca i tempi per la verifica periodica dei progressi effettuati.

In questo senso l'attività del Forum si è ri-organizzata intorno alle tematiche-commitments individuate come prioritarie. Finora, si sono affrontati il tema dell'energia e dell'edilizia sostenibile, della mobilità, dei rifiuti, del sociale e dell'educazione ambientale come momento trasversale. L'impegno è quello di definire per ogni ambito di intervento gli obiettivi, gli strumenti e le azioni per raggiungerli, i tempi necessari e le modalità di verifica dei risultati.

La sfida è duplice: da una parte compenetrare sempre di più le politiche dell'Amministrazione comunale con gli impegni degli Aalborg Commitments, dall'altra quella di coinvolgere il maggior numero di stakeholders nei momenti di elaborazione, definizione e realizzazione degli obiettivi.



Gli Aalborg Commitments

1. Governance

Ci impegniamo a rafforzare i nostri processi decisionali tramite una migliore democrazia partecipatoria.

2. Gestione locale per la sostenibilità

Ci impegniamo a mettere in atto cicli di gestione efficienti, dalla loro formulazione alla loro implementazione e valutazione

3. Risorse naturali comuni

Ci impegniamo ad assumerci la piena responsabilità per la protezione, la conservazione e la disponibilità per tutti delle risorse naturali comuni.

4. Consumo responsabile e stili di vita

Ci impegniamo ad adottare e a incentivare un uso prudente ed efficiente delle risorse, incoraggiando un consumo e una produzione sostenibili.

5. Pianificazione e progettazione urbana

Ci impegniamo a svolgere un ruolo strategico nella pianificazione e progettazione urbane, affrontando problematiche ambientali, sociali, economiche, sanitarie e culturali per il beneficio di tutti.

6. Migliore mobilità, meno traffico

Riconosciamo l'interdipendenza di trasporti, salute e ambiente e ci impegniamo a promuovere scelte di mobilità sostenibili.

7. Azione locale per la salute

Ci impegniamo a proteggere e a promuovere la salute e il benessere dei nostri cittadini.

8. Economia locale sostenibile

Ci impegniamo a creare e ad assicurare una vivace economia locale, che promuova l'occupazione senza danneggiare l'ambiente.

9. Equità e giustizia sociale

Ci impegniamo a costruire comunità solidali e aperte a tutti.

10. Da locale a globale

Ci impegniamo a farci carico delle nostre responsabilità per conseguire pace, giustizia, equità, sviluppo sostenibile e protezione del clima per tutto il pianeta.