



**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
Ing. Francesca Ceretti
Ing. Piergiulio Ferraro
Gianluigi Chittò
Sergio Danesi
Dr.ssa Tania Fanelli
Ing. Stefano Lombardi
Dr. Roberto Lorini
Ing. Salvatore Mangano
Dr. Alessandro Pagani
Ing. Massimo Pagani
Piervincenzo Savoldi
Bruno Stefanini
Dr. Roberto Zini

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

REALIZZAZIONE GRAFICA E IMPAGINAZIONE:
Intese Grafiche srl

CONCESSIONARIA DELLA PUBBLICITÀ:
Emmedigi Pubblicità - Brescia

STAMPA:
Intese Grafiche srl

Anno XI - n: 31 Febbraio 2007
Autorizzazione Tribunale di Brescia - n° 26
del 05-07-1996

INDIRIZZO INTERNET:
www.farco.it

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

Rivista interamente stampata su carta ecologica
sbiancata senza cloro

SOMMARIO

Editoriale

Morire di lavoro

» 2

Notizie in breve

Vibrazioni e Rumore

"le prime indicazioni applicative"

T.U. si apre un nuovo capitolo

Finanziaria 2007 e sicurezza sul lavoro

Opuscolo tecnico per Gru di tipo fisso

Decreto Bersani e sicurezza sul lavoro

Il Presidente della Repubblica

in campo per la sicurezza

» 4

Normativa

Normativa: le novità di fine 2006

» 6

Valutazione rischi

Manutenzione Elettrica

Obblighi e Prevenzioni

» 8

Rumore

Dispositivi di Protezione Individuale per l'udito

» 10

Medicina del Lavoro

Sorveglianza sanitaria dei lavoratori interinali

» 12

Dossier

Nuove normative per sprinkler e idranti

» 15

Ambiente

Emissioni in atmosfera: chiarimenti

sull'obbligo di autorizzazione

» 19

Ambiente

Lombardia: Nuova legge in materia
di aria

» 20

Edilizia

IL PIMUS

» 21

Responsabilità sociale

Il benessere organizzativo in azienda

» 23

Lavoro

L'orientamento al lavoro tra formazione
e prossimità

» 25

Apprendistato

Il contratto di apprendistato
professionalizzante

» 27

Privacy

Novità in tema di privacy

» 31

Sistema di gestione ambientale

Uno strumento completo
per la competitività

» 32



MOSTRA CONVEGNO

3/4/5 Maggio 2007 - Seconda Edizione

EXPO SicuraMente è il luogo idoneo per tutti coloro che intendono approfondire il tema della Sicurezza. **EXPO SicuraMente** ti aiuta ad orientare le tue scelte, trovare le risposte professionali alle tue esigenze, ad ampliare e aggiornare le tue conoscenze su strumenti e tecniche di prevenzione della sicurezza sul lavoro.

Anteprime incontri

- Convegno Nazionale sui D.P.I.
- Riunione nazionale RSPP degli Enti Locali (Comuni e Province)
- Riunione nazionale RSPP del settore Sanità e Servizi Sociali
- Riunione nazionale esperti sicurezza H.A.C.C.P.
- Riunione nazionale RSPP della Scuola
- Presentazione del nuovo modello di qualificazione per "Formazione Formatori sulla Sicurezza"
- Assemblea Generale AIFOS



Settori Espositivi

- | | | |
|--------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| A Sicurezza | C Protezione personale | E Formazione e Consulenza |
| B Igiene | D Comfort | F Editoria e Promozione |



Fiera di Brescia

Via Caprera, 5 - 25125 BRESCIA
 (a 100 mt uscita BS Ovest A4 - Bus linea 7 fermata Ortomercato)
 Tel. 030.3463.484 - Fax 030.3463.480
 info@exposicuramente.it - www.exposicuramente.it

Morire di Lavoro



"Nessuna carovana ha mai raggiunto il suo miraggio, ma solo i miraggi hanno messo in moto le carovane".

Nei prossimi tre minuti (quanti ce ne vogliono per leggere questo articolo), nel mondo moriranno 12 persone in incidenti sul lavoro.

Nella prossima ora, in Africa e in Asia, moriranno 1,3 bambini lavoratori.

In Italia ci sono 4 morti sul lavoro al giorno, più di 100 al mese, 1300 nell'anno 2006.

I costi di questa strage planetaria ammontano a 1.251 miliardi di dollari, pari al 4 per cento del PIL mondiale, una cifra 20 volte superiore ai fondi stanziati per lo sviluppo.

Feriti e morti senza nome, numeri, dati, statistiche percentuali... noi addetti ai lavori ci siamo ormai abituati a questo tipo di approccio statistico e siamo cinicamente contenti dei trend positivi: "in Italia il trend è in forte diminuzione, nel 1964 in pieno boom economico ci furono 3.600 morti sul lavoro. Oggi siamo a un terzo".

Una guerra quotidiana che non fa più notizia, anche se registro con piacere la forte presa di posizione del nostro presidente Giorgio Napolitano che ha ribadito più volte in questi ultimi mesi che **"la prevenzione sul lavoro è un obiettivo primario"**, sottolineandolo perfino nel discorso alla nazione di fine anno.

Una riflessione importante sul tema l'ho trovata nel libro "Vite da Cantiere" Edizioni Comedit, presentato a Brescia in una fredda serata di dicembre da un entusiasmante don Luigi Ciotti, in città con la sua carovana antimafia.

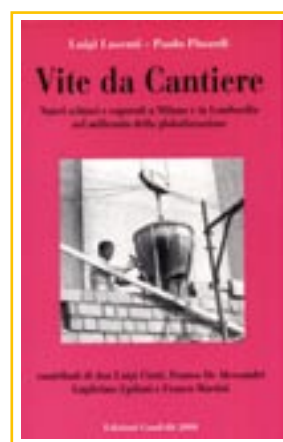
La lotta agli infortuni si inserisce in una sfida più grande: quella per la legalità.

Il leggere nel libro il racconto di questi "uomini da cantiere" provati da una vita lavorativa durissima e spesso sfruttati quale anello debole di una catena solidissima intrecciata di affari e illegalità, di poteri forti che creano nuovi schiavi in uomini venuti da lontano in cerca di fortuna, provoca in te un sentimento di indignazione ed una voglia di cambiare.

È con questo sentimento di cambiamento che iniziamo il 2007, con la voglia di accettare la sfida per costruire una idea di legalità diffusa in tutti gli ambiti ed in tutte le persone... con uno stile ed un metodo, quello della carovana:

"La carovana è un'immagine carica di valori simbolici. Descrive un viaggio verso orizzonti e mete che parlano di un mondo migliore. È abitata da una comunità solidale ed è attraversata da ansie ed inquietudini ma, al tempo stesso, mossa da speranze e attese che rendono possibile ad ogni alba rinnovare la carica di entusiasmo che consente di approdare giorno dopo giorno ad un tramonto dove le luci prevalgono sull'oscurità".

**Forza amici, facciamo carovana !!
insieme... la sfida si può vincere.**



Chi desidera una copia del libro "Vite da Cantiere" può scrivere una e-mail a info@farco.it riportando l'indirizzo dove saremo lieti spedirla in omaggio quale nostro augurio di **Buon Anno.**

FINANZIARIA 2007 E SICUREZZA SUL LAVORO

Anche il testo della recente manovra finanziaria per l'anno 2007 ha affrontato in modo corposo il tema della sicurezza sul lavoro.

La legge (del 27 dicembre 2006, n.296, S.O. n. 244 alla G.U. n. 299 del 27-12-2006) stabilisce alcuni interventi concreti definiti come minori contributi o diminuzione costi, come deduzione contributi assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro, riduzione dei premi INAIL per le imprese in regola con tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 626/94 e dalle specifiche normative di settore che abbiano adottato piani pluriennali di prevenzione e non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta ecc.

Sono inoltre stati quintuplicati gli importi delle sanzioni amministrative per la violazione di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro entrate in vigore prima del 1° gennaio 1999. Approfondimento delle novità all'interno di questo numero di Azienda Sicura.

T.U. SI APRE UN NUOVO CAPITOLO

In una intervista registrata lunedì 11 dicembre 2006 con Luca Landò, il Ministro del Lavoro Cesare Damiano ha riproposto il tema del Testo Unico sulla salute e sulla sicurezza del lavoro.

"Il Testo Unico - ha affermato il ministro - è un modo per riepilogare tutte le normative sulla salute e la sicurezza e quindi anche per razionalizzare e semplificare a vantaggio sia delle imprese che dei lavoratori."

Riguardo alla metodologia di lavoro il Ministro ha specificato che "la stesura di un Testo Unico deve essere affrontata con il pieno coinvolgimento delle parti sociali. Oltre ai problemi legati al confronto tra imprese e lavoratori, è anche necessario superare il vaglio delle Regioni, che hanno ampie competenze su questi argomenti".

VIBRAZIONI E RUMORE LE PRIME INDICAZIONI APPLICATIVE

Il Coordinamento Tecnico per la sicurezza nei luoghi di lavoro delle Regioni e delle Province autonome, in collaborazione con l'ISPESL, ha pubblicato il 22 dicembre 2006 la versione finale delle linee guida riguardanti i Decreti Legislativi 187/2005 e 195/2006 sulla prevenzione e protezione dai rischi dovuti all'esposizione a vibrazioni ed a rumore nei luoghi di lavoro.

I decreti hanno posto in capo alle aziende nuovi o rinnovati obblighi di valutazione e gestione del rischio secondo modalità che presentano anche elementi di novità rispetto alla situazione precedente.

L'obiettivo di queste "prime indicazioni applicative" è di fornire una prima serie di indicazioni, suscettibili di perfezionamento, che orienti gli attori aziendali della sicurezza ad una risposta corretta alle novità contenute nei due provvedimenti legislativi. Si è puntato soprattutto a risolvere i più comuni quesiti (FAQ) che vengono proposti ai tecnici del settore. In alcuni casi il dibattito tecnico e la produzione normativa sono ancora in corso o appena avviati per cui vengono fornite anche indicazioni temporanee, ma sempre con l'obiettivo di indicare percorsi legislativamente corretti, tecnicamente attuabili ed ispirati al principio di precauzione.

OPUSCOLO TECNICO PER GRU DI TIPO FISSO

E' stato pubblicato da SUVA (l'assicuratore più grande in Svizzera nel campo dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni) un "Opuscolo tecnico" riguardante la sicurezza delle gru di tipo fisso, ad es. gru a portale, gru a ponte, gru a braccio mobile, ecc. Il documento si rivolge in primo luogo ai responsabili della sicurezza nelle aziende che utilizzano tali sistemi di gru e fornisce indicazioni utili (punti di contatto con l'edificio, distanze di sicurezza, accessibilità, ecc.) agli architetti e agli ingegneri che progettano e costruiscono capannoni industriali, luoghi solitamente deputati all'uso di tali impianti.

L'opuscolo vuole essere un utile strumento per verificare la conformità delle gru messe in circolazione prima del 1° gennaio 1997 dato che per quelle messe in circolazione dopo il 31 dicembre 1996 si applicano i requisiti essenziali di sicurezza e salute sanciti dall'art. 3 dell'Ordinanza sulla sicurezza delle installazioni e degli apparecchi tecnici (OSIT).

DECRETO BERSANI E SICUREZZA SUL LAVORO

La circolare n. 29 del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale del 28 Settembre fornisce "chiarimenti operativi" sulle novità introdotte dal cosiddetto decreto Bersani (D.L. n. 223/2006 convertito con modificazioni dalla L. n. 248/2006) "Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro".

La circolare chiarisce la ratio della norma specificando che "in particolare con l'articolo citato si è inteso potenziare funzioni e poteri degli ispettori del Ministero e introdurre nuovi adempimenti ed obblighi per le imprese diretti a rendere più chiare le modalità di assunzione e di utilizzazione del personale dipendente."

La circolare esplicativa si sofferma sul "provvedimento di sospensione dei lavori nel cantiere"; sulla istituzione della "tessera di riconoscimento o registro"; sulla "comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro" e sulla "massimizzazione per il lavoro nero". Approfondimento in questo numero di Azienda sicura.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA IN CAMPO PER LA SICUREZZA

Subito dopo l'incendio nella raffineria di olio vegetale di Campello sul Clitunno, dove sabato 25 novembre sono morti quattro operai, il Presidente della Repubblica è intervenuto denunciando il continuo stillicidio delle morti sul lavoro che rappresenta "una catena che deve essere spezzata, attraverso un intervento congiunto delle forze sindacali, delle forze di governo e, direi, dell'opinione pubblica".

Il presidente Napolitano ha esortato in particolare ad "avere ogni volta la capacità di indignarsi, di allarmarsi e di reagire" perché "non bisogna mai considerare questi terribili episodi come ordinaria amministrazione".

Nel tradizionale messaggio di fine anno, inoltre, il Presidente ha aggiunto che "non si può tollerare la minaccia e la frequenza degli infortuni cui è esposta la sicurezza, e addirittura la vita, di troppi occupati, specie di chi, italiano o immigrato, lavora in nero".

Sintex e Farco tra le aziende eccellenti

Creare valore per il territorio

Lunedì 29 gennaio, a Roma, anche il presidente di Farco Group, dott. Roberto Zini, ha preso parte all'assegnazione dei riconoscimenti di eccellenza alle imprese italiane nell'ambito del "Confindustria Awards for excellence" da parte del presidente di Confindustria, Montezemolo.



Farco Group ha scelto di essere presente a questa importante iniziativa di Confindustria nel settore della "valorizzazione del territorio", evidenziando il proprio impegno lungo 4 dimensioni prese a riferimento per questo settore:

- Dipendenti: un'impresa crea valore se adotta comportamenti corretti verso i dipendenti e genera costantemente opportunità di crescita professionale e personale;
- Istituzioni: cresce il valore per il territorio se le imprese sviluppano relazioni corrette con le istituzioni pubbliche e private in tema di politiche culturali, ricreative, sociali etc.;
- Ambiente: la creazione di valore si misura anche in funzione della sensibilità all'impatto ambientale della propria presenza sul territorio (inquinamento, qualità estetica, mobilità etc.);
- Partenariato: il valore del territorio è legato anche alla capacità di sviluppare partnership con gli altri soggetti del territorio, ponendosi come punto di riferimento per l'economia e lo sviluppo locali.

La qualità dei servizi che Sintex offre negli ambiti della formazione e della consulenza e Farco in quelli della commercializzazione ed assistenza nei settori della sicurezza sul lavoro e della prevenzione incendi, trova nell'attenzione alle esigenze sociali, ambientali e culturali delle istituzioni, dei lavoratori e dell'ecosistema in cui sono inserite il suo naturale completamento.

Normativa: le novità di fine 2006

Due normative importanti hanno caratterizzato la fine del 2006:

il decreto Bersani e la Finanziaria.

In entrambe sono presenti disposizioni significative relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro

Finanziaria 2007

Sono diverse le misure inserite nella legge Finanziaria 2007 che riguardano la sicurezza sul lavoro e la lotta agli infortuni; riportiamo una sintesi delle novità più significative con riferimento ai commi attraverso i quali sarà possibile consultare in modo più semplice e nel dettaglio il testo completo del provvedimento.

Sono ammessi in deduzione i contributi per le assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni sul lavoro (Comma 266).

Riduzione fino a 100 milioni di euro dei premi INAIL per l'artigianato (Comma 779).

Riduzione fino a 300 milioni di euro dei premi INAIL dal 1/1/2008 prioritariamente riconosciuta alle imprese in regola con tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 626/94 e dalle specifiche normative di settore, che abbiano adottato piani pluriennali di prevenzione e non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al benefici (Commi 780 e 781).

A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC) (Comma 1175).

E' istituito un Fondo per il sostegno ai familiari delle vittime di gravi incidenti sul lavoro (Comma 1186-1188). Finanziamento di attività promozionali sulla salute e sicurezza del lavoro (Comma 1187).

Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, verifica

l'idoneità tecnico-professionale, fornisce dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate, cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto, coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori.

Inoltre il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento. L'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con gli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Comma 498 bis).

Sanzioni

Non indifferente la novità riguardante le sanzioni relative alle norme sulla sicurezza; il comma 1177 recita infatti:

"Gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro entrate in vigore prima del 1° gennaio 1999 sono quintuplicati."

Chiarimenti sul decreto Bersani

La circolare n. 29 del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale fornisce alcuni "chiarimenti operativi" riguardanti l'art. 36 bis che titola "Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro".

La circolare si apre con la constatazione che le imprese che ricorrono a manodopera irregolare sono anche quelle che presentano maggiori tassi infortunistici.

Provvedimento di sospensione dei lavori nel cantiere

In merito alla norma per l'adozione del provvedimento



di sospensione la circolare chiarisce che il personale "non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria" va individuato nel personale totalmente sconosciuto alla P.A. in quanto non iscritto nella documentazione obbligatoria né oggetto di alcuna comunicazione prescritta dalla normativa lavoristica e previdenziale. Ne consegue che, da tale formulazione, restano esclusi ad esempio gli eventuali rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto. Viceversa, eventuali forme di collaborazione occasionale ritenute non genuine, in assenza di qualunque formalizzazione su libri o documenti obbligatori, potranno, invece, contribuire alla determinazione della percentuale di personale irregolare.

Relativamente al calcolo della percentuale del personale "in nero" si chiarisce che va rapportata alla totalità dei lavoratori della singola impresa operante nel cantiere al momento dell'accesso ispettivo (e non già complessivamente in forza all'azienda).

Lavoro nei cantieri:

tessera di riconoscimento o registro

Il comma 3 dell'art. 36 bis introduce l'obbligo per i datori di lavoro, nell'ambito dei cantieri edili, di munire il personale occupato, a decorrere dal 1° ottobre 2006, di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tenuto conto delle finalità della disposizione volta alla immediata identificazione e riconoscibilità del personale operante in cantiere, i lavoratori sono tenuti a portare indosso in chiara evidenza detta tessera di riconoscimento; medesimo obbligo fa capo ai lavoratori autonomi che operano nel can-

tiere stesso, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto (ad es. artigiani).

I dati contenuti nella tessera di riconoscimento devono consentire l'inequivoco ed immediato riconoscimento del lavoratore interessato e pertanto, oltre alla fotografia, deve essere riportato in modo leggibile almeno il nome, il cognome e la data di nascita.

La tessera inoltre deve indicare il nome o la ragione sociale dell'impresa datrice di lavoro.

Con riferimento all'ambito applicativo della previsione si precisa che il limite numerico (10 dipendenti) va riferito al personale stabilmente in forza all'azienda, tenendo presente che per il computo dello stesso "si tiene conto di tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi".

Devono essere compresi nel calcolo i lavoratori non subordinati che intrattengono comunque un rapporto continuativo con l'impresa (ad es. collaboratori coordinati e continuativi a progetto e associati in partecipazione).

L'obbligo di tenere il registro (in alternativa alla tessera per le imprese che occupano meno di 10 dipendenti) è riferito a ciascun cantiere; tale registro non può mai essere rimosso dal luogo di lavoro e le annotazioni sullo stesso vanno effettuate necessariamente prima dell'inizio dell'attività lavorativa giornaliera.

Edilizia: comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro

In proposito va specificato che le imprese tenute a tale adempimento sono le imprese edili in senso stretto.

Quanto alla modalità di comunicazione dell'assunzione, che deve risultare da documentazione "avente data certa", si deve ritenere che tale circostanza sia desumibile, oltre che dalla tradizionale raccomandata a/r, anche da comunicazioni telematiche (fax ovvero posta elettronica certificata).

Maxisanzione per il lavoro "nero"

In proposito va anzitutto sottolineato che la sanzione si aggiunge ("ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore") ad ogni ulteriore provvedimento di carattere sanzionatorio legato all'utilizzo di manodopera irregolare (omessa comunicazione di assunzione, omessa consegna della relativa dichiarazione, omessa denuncia all'INAIL del codice fiscale ecc.).

Manutenzione Elettrica Obblighi e Prevenzione

La manutenzione degli impianti elettrici:

Obblighi di legge

Chi, come, quando

NECESSITA' DELLA MANUTENZIONE

Il mantenimento in completa efficienza e sicurezza di un impianto elettrico è importante tanto quanto la sua corretta progettazione e costruzione.

Nessuna cosa al mondo mantiene inalterate nel tempo le proprie caratteristiche, pertanto, quando la manutenzione di tali caratteristiche potrebbe pregiudicare la sicurezza, è necessario prevedere una serie di interventi per mantenere o riportare, per quanto possibile, il prodotto al suo stato di sicurezza iniziale.

Purtroppo la gran parte degli incidenti che accadono negli impianti tecnologici, imputabili a cause elettriche, sono dovuti non tanto ad una progettazione errata dell'impianto elettrico o ad una scelta non corretta dei modi di protezione usati, quanto ad una sua mancata o scorretta manutenzione.

Se possiamo essere quasi certi della sicurezza di un impianto appena costruito, non possiamo esserlo dopo anni di utilizzo. Una verifica periodica è pertanto indispensabile, e a questa deve seguire una corretta manutenzione al fine di :

- conservare le prestazioni e il livello di sicurezza iniziale dell'impianto contenendo il normale degrado ed invecchiamento dei componenti;
- ridurre i costi di gestione dell'impianto evitando perdite per mancanza di produzione a causa del deterioramento precoce dell'impianto stesso;
- rispettare le disposizioni di legge.

OBBLIGHI DI LEGGE

L'obbligo di eseguire la manutenzione degli impianti elettrici nei luoghi di lavoro, per quanto riguarda la sicurezza delle persone, è sancito, tra l'altro, da :

DPR 547/55:

- articolo 267
- articolo 374

D. Lgs. 626/94:

- articolo 3 comma 1 lettera r)
- articolo 4 comma 5 lettera b)
- articolo 32 comma 1, lettera b), lettera d)

DPR 462/2001:

- articolo 4

Codice Civile :

- articolo 2087

Nei luoghi di lavoro la mancanza di manutenzione degli impianti elettrici porta a sanzioni sia per il datore di lavoro sia per i preposti.



PIANIFICAZIONE DELLA MANUTENZIONE

Personale coinvolto

La pianificazione degli interventi di manutenzione richiede una scrupolosa progettazione delle attività con il contributo fattivo di quanti in essa sono coinvolti : responsabile della produzione responsabile della conduzione dell'impianto, responsabile del servizio di manutenzione, responsabile del servizio prevenzione e protezione, responsabile del magazzino, ecc.. In particolare, il servizio di prevenzione e protezione ha il compito di esaminare tutti i problemi che riguar-



dano la valutazione dei rischi e la conseguente messa a punto delle misure di prevenzione e di protezione da adottare all'interno del luogo di lavoro sia in relazione ai rischi valutati nell'espletamento del servizio ordinario sia in relazione a quelli introdotti nello stabilimento dalla eventuale ditta di manutenzione. Il servizio può essere individuato nella persona nominata come "Responsabile del servizio di prevenzione e protezione".

Piano di Manutenzione

Una corretta progettazione degli interventi di manutenzione richiede l'elaborazione di un piano di manutenzione.

Il piano di manutenzione deve essere, in genere, realizzato mediante programmi di lavoro, riportati su schede e/o programmi informatici, ove sono indicati le operazioni di controllo e di manutenzione ritenute necessarie per prevenire avarie, guasti, disservizi ecc.. Il piano si articolerà essenzialmente in due parti: la prima parte sarà dedicata alla programmazione ed alla identificazione dei contenuti dell'attività di manutenzione; la seconda alla identificazione degli equipaggiamenti e della documentazione tecnica necessaria. In definitiva il piano deve contenere la valutazione dei rischi di intervento, le procedure di lavoro, le schede di lavoro, le attrezzature necessarie, i DPI da adottare durante l'intervento e le competenze professionali degli operatori; il manutentore, infatti, deve possedere adeguate conoscenze tecniche, relativamente al ruolo ricoperto, nell'ambito dell'attività di manutenzione. In un prossimo articolo esamineremo i profili professionali previsti dalla Norma CEI 11-27 Edizione Terza, in vigore dal 1 aprile 2005.

Di seguito è riportato un esempio di come può essere articolato e cosa deve contenere un tipico piano di manutenzione.

Piano di Manutenzione N°

- Ditta.....
- Località.....
- Impianto/opera.....
- Denominazione.....
- Altre indicazioni.....

- Elenco delle schede previste dal piano di manutenzione

- Schede - apparecchi di illuminazione, cabina elettrica, linea bt in cavo, linea bt aerea motori asincroni, quadro ad uso domestico con interruttori modulari, quadro con interruttori scatolati, quadro con condensatori di rifasamento, quadro contattori/avviatori, quadro MT trasformatore in olio, trasformatore in resina ecc.

- Schede di lavoro (procedure)

- o Dotazioni minime
- o Piano di lavoro
- o Attrezzature di lavoro
- o Istruzioni per l'uso dei "DPI e DPC"
- o Istruzioni per l'uso dei "mezzi ausiliari"
- o Istruzioni per l'uso dei "utensili e attrezzi"

Dispositivi di protezione individuale per l'udito

Selezione degli otoprotettori auricolari e valutazione della loro efficacia

Ai sensi del D.Lgs. 626/1994 recentemente integrato dal Decreto Legislativo 10 aprile 2006, n. 195 (Titolo V-bis - Protezione da agenti fisici), il datore di lavoro è soggetto agli obblighi prescritti dall'articolo 49-septies "Uso dei dispositivi di protezione individuali".

L'articolo in questione, al comma 1, prescrive che il datore di lavoro, qualora i rischi derivanti dall'esposizione al rumore non possono essere evitati con le misure di riduzione e prevenzione, metta a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione individuali (DPI) per l'udito quando l'esposizione supera il valore inferiore di azione, pari a 80 dB(A); nel caso in cui l'esposizione al rumore sia pari o al di sopra del valore superiore di azione, pari a 85 dB(A), il datore di lavoro deve fare tutto il possibile per assicurare che tali dispositivi vengano indossati dai lavoratori. Il datore di lavoro, previa consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti, deve scegliere dispositivi di protezione che consentono di eliminare il rischio per l'udito o di ridurlo al minimo, verificandone inoltre la loro efficacia.

Se in sede di elaborazione del documento di valutazione si riscontra, anche per un solo lavoratore, il superamento dei valori limite di esposizione, pari a 87 dB(A) di LEP e a 140 dB(C) di ppeak, il comma 2 del medesimo articolo prevede che il datore di lavoro, verificata l'efficacia del dispositivo di protezione, dimostri che l'esposizione effettiva del lavoratore con otoprotettore indossato è inferiore a tali limiti.

SELEZIONE DEGLI OTOPROTETTORI

Per la scelta dei dispositivi più adatti il datore di lavoro deve far riferimento alla norma tecnica UNI EN 458 (1995) "Protettori auricolari - Raccomandazioni per la selezione, l'uso, la cura e la manutenzione. Documento guida." (richiamata dal D.M. 2 maggio 2001



La cuffia è adatta ad un impiego intermittente. Consente un facile e veloce indossamento senza che le mani vengano a contatto con l'orecchio.

CUFFIA AURICOLARE
"BILSOM Clarity C1"



Gli inserti auricolari o tappi, sono consigliati per lunghi periodi di indossamento. Essendo inseriti nell'orecchio (condotto uditivo esterno) è necessario manovrarli con le mani pulite.

INSERTI AURICOLARI
"HOWARD LEIGHT Laser Lite"

"Criteri per l'individuazione e l'uso dei dispositivi di protezione individuale" - allegato 1) in cui sono specificati i criteri per la verifica dell'efficienza delle varie tipologie di otoprotettori (inserti e cuffie auricolari) in relazione ai livelli equivalenti di pressione sonora e ai livelli di esposizione giornaliera risultanti dalla valutazione del rischio.

Per verificare l'idoneità di un DPI uditivo esistono vari sistemi, che si basano sul grado di conoscenza delle caratteristiche del rumore ambientale e sui valori di attenuazione sonora forniti dal costruttore del dispositivo. I metodi da applicare, secondo la norma UNI citata, sono quattro: metodo per bande d'ottava; metodo HML; controllo HML; metodo SNR. Nel documento dell'ISPESL "Linee Guida per la valutazione del rischio rumore negli ambienti di lavoro" (2005) alle prassi testé indicate è aggiunto anche il metodo cosiddetto "SNR corretto", desunto da uno standard OSHA (Occupational Safety & Health Administration), che permette di calcolare la protezione fornita dall'otoprotettore usando i livelli equivalenti di rumore ponderati in curva A (LAeq).

Per garantire il massimo rendimento del DPI durante il lavoro e rendere valida la stima dell'efficacia devono verificarsi le seguenti condizioni:

- la taglia e/o la misura dei dispositivi deve essere adeguata in relazione alla conformazione dei condotti uditivi dei singoli lavoratori;
- i dispositivi (cuffie e inserti auricolari con archetto) devono essere compatibili con eventuali altri DPI della testa (elmetti, occhiali, etc.);
- i dispositivi auricolari riutilizzabili devono essere sottoposti ad interventi regolari di manutenzione e pulizia nonché ispezionati frequentemente per identificare difetti e danneggiamenti ed eventualmente sostituiti;
- deve essere tenuto in considerazione il possibile spostamento dei dispositivi dalla loro corretta posizione durante le comunicazioni verbali, a causa del masticamento di alimenti, per la presenza di capelli o barba e copricapo, etc.;
- i dispositivi devono essere indossati correttamente e per l'intero periodo di esposizione.

Gli utilizzatori devono, inoltre, essere addestrati e formati (come espressamente previsto dall'articolo 43 del D.Lgs. 626/1994) sul corretto inserimento e/o indossamento dei dispositivi.

VALUTAZIONE DI EFFICACIA DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DELL'UDITO

Il livello di esposizione del lavoratore non può superare in alcun caso i valori limite di esposizione. Come precedentemente esposto, il datore di lavoro deve valutare il rispetto dei valori limite verificando l'attenuazione prodotta dai dispositivi di protezione individuale dell'udito indossati dal lavoratore. In pratica, si tratta di determinare il valore effettivo dell'esposizione basandosi sui livelli di rumore a cui il lavoratore è esposto durante il lavoro, nonché sui dati di attenuazione del dispositivo forniti dal costruttore. Circa i criteri da adottare per la valutazione di efficacia dei DPI uditivi non vi è attualmente nulla di disponibile a livello normativo.

Nel documento "Decreti Legislativi 187/2005 e 195/2006 - Prime indicazioni applicative" del 22.12.2006, prodotto dal Coordinamento Tecnico In-

terregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, si dà indicazione dell'opportunità di attivare un sistema di controllo dell'uso e della manutenzione dei dispositivi di protezione dell'udito, in grado di garantire che i lavoratori indossino correttamente i DPI, in particolare nelle situazioni di rischio, e che i dispositivi siano mantenuti e custoditi in modo appropriato. Viene segnalata, inoltre, la necessità di controllare, attraverso la relazione sanitaria anonima e collettiva redatta dal medico competente, che non si siano determinati peggioramenti nella funzionalità uditiva dei lavoratori.

DEROGHE ALL'USO DEI DPI UDITIVI

Secondo quanto previsto dall'articolo 49-undecies del D.Lgs. 626/1994, così come integrato dal D.Lgs. 195/2006, il datore di lavoro può richiedere deroghe all'uso dei dispositivi di protezione individuale e al rispetto del valore limite di esposizione, quando, per la natura del lavoro, l'utilizzazione completa ed appropriata di tali dispositivi potrebbe comportare rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori maggiori rispetto a quanto accadrebbe senza la loro utilizzazione. Le deroghe sono concesse, sentite le parti sociali, dall'organo di vigilanza territorialmente competente che provvede anche a darne comunicazione, specificando le ragioni e le circostanze che hanno consentito la concessione della deroga stessa, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Tali deroghe sono riesaminate ogni quattro anni e sono abrogate non appena le circostanze che le hanno giustificate cessano di sussistere. La concessione delle deroghe è condizionata dalla intensificazione della sorveglianza sanitaria e da condizioni che garantiscano, tenuto conto delle particolari circostanze, che i rischi derivanti siano ridotti al minimo. Il datore di lavoro assicura l'intensificazione della sorveglianza sanitaria ed il rispetto delle



condizioni indicate nelle deroghe. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette ogni quattro anni alla Commissione dell'Unione europea un prospetto globale e motivato delle deroghe concesse.

Sorveglianza sanitaria per lavoratori interinali

Interinali: un fenomeno in rapida espansione

A chi spetta la sorveglianza sanitaria?

Le linee Guida della Regione Lombardia

Le "Linee guida in materia di gestione della prevenzione e della salute dei lavoratori interinali" sono state realizzate dalla Regione Lombardia con l'obiettivo di definire i principali adempimenti in capo al datore di lavoro della impresa fornitrice (I.F.) e della impresa utilizzatrice (I.U.).

L'esigenza nasce dal fatto che l'impiego di lavoratori con rapporto di lavoro temporaneo è un fenomeno in rapida espansione, particolarmente nell'industria manifatturiera, dove i lavoratori interinali svolgono prevalentemente le mansioni di operaio generico. La chiamata è prevalentemente legata alla necessità di far fronte a picchi di produzione e l'impiego ha una durata spesso di pochi mesi. Nella maggior parte dei casi il lavoratore interinale è un giovane, di bassa qualificazione professionale, che si trova ad operare in un ambito operativo che non conosce, proprio nei momenti di massima produttività e che dopo un periodo di lavoro per lo più limitato, sarà ricollocato in un contesto lavorativo del tutto diverso.

La salute e la sicurezza del lavoratore interinale deve essere tutelata al pari di quelle del lavoratore dipendente della I.U. (la legge indica, con assoluto rigore, il principio della parità di trattamento art.1, comma 5 ed all'art. 6, comma 1 e comma 5 della Legge 196/97), quindi deve essere sottoposto ad una sorveglianza sanitaria analoga a quella dei lavoratori dipendenti della I.U. svolgenti la stessa mansione specifica.

L'art. 14 del C.C.N.L. del 23 settembre 2002 ribadisce che "la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove prevista, resta a carico dell'impresa utilizzatrice". Su quest'ultima quindi gravano gli obblighi in merito alla sorveglianza sanitaria, intesa come:

- gli accertamenti preventivi tesi a constatare l'assenza di controindicazioni e l'idoneità alla mansione specifica;
- gli accertamenti periodici per controllare lo stato di salute del lavoratore e riformulare il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- gli accertamenti previsti al momento della cessazione dell'impiego in caso di esposizione ad agenti chimici, come previsto dal D.Lgs. 25/02.

L'effettuazione degli accertamenti preventivi, periodici ed eventualmente di fine rapporto lavorativo compete pertanto al medico competente della I.U.. Ciò è particolarmente vero in caso di occupazione di lunga durata presso una I.U. dove è opportuno e naturale che la sorveglianza sanitaria periodica sia efficacemente effettuata dal medico



competente della I.U. per la durata della collaborazione presso l'azienda e con le stesse modalità dedicate agli altri lavoratori. Non si può però non considerare che il prevalente modello organizzativo degli attuali servizi sanitari aziendali è garantito da professionisti che, ciclicamente ed in modo programmato, presenziano i luoghi di lavoro per le attività connesse alla valutazione dei rischi, alla sorveglianza sanitaria ed alla formulazione dei giudizi di idoneità specifica alle mansioni. E' questo un modello che ben si attaglia a garantire una sorveglianza sanitaria periodica ma che è inadeguato ad affrontare richieste che prevedono risposte in tempi brevi, caratteristiche del lavoro interinale.

Sono pertanto ipotizzabili modelli organizzativi di sorveglianza sanitaria più coerenti alla realtà che si intende considerare. Infatti è possibile che le I.F. provvedano autonomamente, in concomitanza della stipulazione del "contratto di prestazione di lavoro temporaneo", ad acquisire un giudizio di pre-idoneità (intesa come generica valutazione dello stato di salute del lavoratore in relazione alla mansione cui sarà adibito) per permettere, oltre che di operare in tempi brevi, l'acquisizione di conoscenze utili e di garanzia per lo stesso lavoratore (ad esempio inerenti condizioni di ipersuscettibilità del lavoratore verso determinati fattori di rischio legati allo svolgimento della mansione specifica). Questo anche a fronte del fatto che è assai discutibile che, sotto il profilo giuridico, la I.F., vero datore di lavoro del lavoratore interinale (è con l'I.F. che questi stipula il contratto d'assunzione), sia totalmente esonerata dagli obblighi di sorveglianza sanitaria. E' quindi auspicabile che le I.F. procedano ad acquisire un giudizio di idoneità alla mansione generica cui verrà adibito il lavoratore interinale. Tale attività in carico alla I.F. dovrà essere ovviamente svolta da medici competenti delle I.F.

In casi particolari potrebbe essere necessario che a tale prima valutazione eseguita dal medico competente della I.F. segua, entro breve tempo, una visita più mirata, condotta dal medico competente della I.U. (per esempio nel caso di saldatura in cunicolo o di altre particolari situazioni che rendono necessario un giudizio di idoneità che tenga conto di particolari

esposizioni).

Può risultare inoltre efficace che anche le visite periodiche e quella da effettuare, se richiesto, al momento della cessazione del rapporto di lavoro possano essere effettuate dal medico competente della I.F. Ciò sarà tanto più utile nei casi di ripetute occupazioni di breve durata in differenti contesti lavorativi e di prestatori di lavoro assunti da I.F. a tempo indeterminato.

Naturalmente la durata del giudizio di idoneità copre l'attività svolta presso la ditta per conto della quale il lavoratore viene visitato. Questo può anche valere per i giudizi di inidoneità temporanei, parziali o assoluti.

Qualunque sia il modello adottato, il medico competente, in occasione della prima visita, istituisce la



cartella sanitaria e di rischio lavorativo e ne tiene copia presso di sé. La cartella sanitaria e di rischio, istituita dal medico competente in occasione della prima visita, dovrà essere consegnata in copia anche al lavoratore (che è il soggetto maggiormente interessato alle notizie contenute nella stessa) e man mano che medici competenti effettueranno le successive visite (sia per nuove assunzioni che periodiche) dovranno aver cura di aggiornare la copia in possesso del lavoratore. La documentazione sanitaria segue quindi il lavoratore temporaneo in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

La cartella sanitaria e di rischio lavorativo dei lavoratori interinali, strumento informativo fondamentale per dare continuità alla sorveglianza sanitaria effettuata in diversi ambienti di lavoro, deve contenere la storia lavorativa e sanitaria del lavoratore, i rischi per la salute cui è stato sottoposto, i giudizi di idoneità.

Alla fine del rapporto di lavoro con una IU, il medico competente della I.U. consegna in busta sigillata al datore di lavoro della I.F. copia della cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interinale, con rigoroso segreto professionale. La cartella sanitaria e di rischio verrà consegnata al medico competente della successiva I.U. prima dell'inizio del nuovo lavoro temporaneo (se è prevista la sorveglianza sanitaria). La documentazione sanitaria pertanto deve seguire il lavoratore temporaneo in missioni successive anche alle dipendenze di più I.F. La cartella sanitaria e di rischio potrà essere custodita:

presso le I.F.;

presso Studi Medici Associati o Strutture specialistiche, cui faccia capo il responsabile della funzione di medico competente, se la sorveglianza sanitaria è effettuata tramite essi;

presso il medico competente della I.U. nel caso, per esempio, di lunghi o ripetuti periodi di permanenza presso la stessa azienda.

A prescindere dalla scelta adottata, il luogo di custodia della cartella deve essere noto sia alla I.F. che alla I.U.; inoltre la documentazione sanitaria dovrà essere facilmente resa disponibile all'Organo di Vigilanza in

caso di ispezione.

Dal punto di vista assicurativo, la I.F. è tenuta ad assicurare i propri dipendenti presso l'INAIL ed è responsabile della denuncia all'Istituto Assicuratore degli infortuni e delle malattie professionali occorsi ai propri dipendenti e avvenuti nelle varie Imprese Utilizzatrici. Anche l'obbligo della iscrizione dell'infortunio nel registro degli infortuni è in capo alla I.F.; nel registro deve essere registrato il nome dell'I.U. ove è avvenuto l'infortunio. Si raccomanda inoltre che anche l'I.U. riporti nel proprio registro degli infortuni gli episodi che hanno coinvolto i lavoratori interinali.

Il medico competente della I.U. provvederà a segnalare i casi di malattia professionale ad entrambi i datori di lavoro (I.F. e I.U.) anche se, come si è detto, è il datore di lavoro della I.F. che dovrà procedere a stendere ed inoltrare la denuncia all'INAIL. La necessità di informare il datore di lavoro della I.U. di una malattia professionale nasce dalla esigenza di verificare l'idoneità delle misure tecniche, organizzative e procedurali adottate alla luce delle patologie riscontrate nei lavoratori.

Fonte: Linee Guida in materia di gestione della prevenzione e della salute dei lavoratori interinali. Regione Lombardia. Prot. H1.2003.0055715. 27/10/2003.



NUOVE NORMATIVE PER SPRINKLER E IDRANTI

UNI EN 12845:2005

IMPIANTI FISSI DI ESTINZIONE INCENDI

Il 1° febbraio 2005 è stata pubblicata la norma UNI EN 12845:2005 "Installazioni fisse antincendio - Sistemi automatici a sprinkler - Progettazione, installazione e manutenzione" (nella versione originale in lingua inglese della EN 12845 - edizione settembre 2004 - "Fixed fire fighting systems - Automatic sprinkler systems - Design, installation and maintenance").

Premessa

Gli sprinkler funzionano a temperature predeterminate per scaricare l'acqua sopra le parti interessate dell'area sottostante. Il flusso d'acqua attraverso la valvola d'allarme innesca un allarme di incendio. La temperatura di funzionamento viene generalmente selezionata affinché si adatti alle condizioni di temperatura ambiente.

Entrano in funzione solamente gli sprinkler in prossimità dell'incendio, cioè quelli che si riscaldano sufficientemente.

Non si deve ritenere che la presenza di un sistema sprinkler possa escludere completamente la necessità di altri mezzi di estinzione incendi; è importante che le misure di prevenzione e protezione contro l'incendio nei fabbricati siano considerate nel loro insieme. Questa norma è prevista per essere utilizzata da coloro che gestiscono le fasi di acquisto, progettazione, installazione, collaudo, ispezione, approvazione, funzionamento e manutenzione di sistemi automatici sprinkler, affinché tali apparecchiature mantengano nel tempo un corretto funzionamento.

Il presupposto fondamentale è che questa norma sia utilizzata da aziende con personale competente in materia, in quanto la progettazione, l'installazione e la manutenzione dei sistemi sprinkler dovrebbero essere eseguite unicamente da personale ben addestrato e con esperienza.

La norma in esame indica i requisiti e fornisce le indicazioni per la progettazione, l'installazione e la manutenzione di sistemi a sprinkler in edifici e impianti industriali e specifica le esigenze particolari per i sistemi di estinzione di tipo sprinkler che fanno parte integrante di misure di protezione delle persone. Si tratta di un documento molto importante che, nel settembre 2007, sostituirà definitivamente le due norme italiane attualmente in vigore sui sistemi a sprinkler (UNI 9489 e UNI 9490), costituendo così un importante riferimento per la progettazione, l'installazione e la manutenzione di questi sistemi.

Tale norma modificherà in parte anche la UNI 10779 relativa ai sistemi a idranti che, per le alimentazioni idriche, fa riferimento alla UNI 9490.

I sistemi automatici a sprinkler conformi alla EN 12845 sono progettati per estinguere o, almeno, controllare gli incendi nella fase iniziale. La norma prevede una serie di novità che riguardano la classificazione dei rischi, le caratteristiche per la realizzazione di sorgenti idriche di alimentazione, i componenti da utilizzare, l'installazione e le prove del sistema, la manutenzione e l'estensione di sistemi esistenti e l'individuazione delle caratteristiche costruttive degli edifici che sono necessari al corretto funzionamento di tutto il sistema. La norma non si applica agli impianti ad acqua nebulizzata o di tipo a diluivo.

La norma non prevede sorgenti idriche di alimentazione relative a sistemi differenti dagli sprinkler, tuttavia le sue disposizioni potranno essere utilizzate come guida per le altre installazioni fisse di estinzione incendi come, ad esempio, impianti a idranti e naspì, purché le esigenze specifiche di questi ultimi siano prese ugualmente in considerazione.

In questo articolo saranno trattate la parte relativa alla classificazione dei rischi e alle alimentazioni idriche, che costituiscono un tema di primaria importanza anche per gli impianti a idranti.

Classificazione dei rischi

Secondo la norma EN 12845, gli edifici e le attività da proteggere sono classificate secondo una classe o livello di rischio sulla base del quale deve essere progettato il sistema automatico a sprinkler.

Si distinguono tre classi:

- **Light Hazard - LH** (rischio leggero o basso);
- **Ordinary Hazard - OH** (rischio ordinario o medio);
- **High Hazard - HH** (rischio alto).

Questa classificazione dipende dal tipo di attività e dal carico di incendio (esempi di attività sono riportati nell'allegato A della norma):

• il rischio leggero - LH

Si riferisce ad attività che presentano carichi di incendio bassi e materiali che presentano combustibilità bassa, con compartimenti di superficie non superiore a 126 m², con una resistenza di fuoco di almeno 30 minuti - tipicamente scuole e altre strutture scolastiche (limitatamente ad alcune aree), uffici (limitatamente ad alcune aree) e prigioni. La massima superficie protetta dalla valvola di controllo, in questo caso, non deve superare i 10.000 m².

• il rischio ordinario - OH

Si riferisce ad attività con un carico di incendio medio e materiali mediamente combustibili nelle aree di processo o lavorazione. La massima superficie protetta dalla valvola di controllo, in questo caso, non deve superare 12.000 m².

Quest'ultimo è suddiviso in quattro gruppi:

==> OH1-rischio ordinario gruppo 1: cementifici, laminatoi, mattatoi, caseifici, ospedali, alberghi, biblioteche (escludendo i depositi di libri), ristoranti, scuole, uffici, centri elaborazione dati (escluso aree deposito bobine);

==> OH2-rischio ordinario gruppo 2: laboratori fotografici e cinematografici, officine, panetterie e fabbriche di dolci, fabbriche di birra, parcheggi, musei, fabbriche di prodotti di cuoio;

==> OH3-rischio ordinario gruppo 3: rientrano in questo gruppo tutta una serie di attività industriali come, ad esempio, vetrerie, tintorie, saponifici, zuccherifici e inoltre attività civili quali grandi magazzini, negozi, stazioni ferroviarie ecc;

==> OH4-rischio ordinario gruppo 4: rientrano in

questo gruppo edifici industriali quali, ad esempio, fabbriche di candele, di tabacco, di cartone per scatole, di legno compensato e inoltre organismi edilizi come cinema, teatri, sale di concerto ecc.

I materiali possono essere immagazzinati in aree classificate come OH1, 2 e 3 purché siano rispettate determinate condizioni che fanno riferimento al livello di rischio presente, alle altezze massime di deposito e alla superficie delle aree.

• il rischio alto - HH

Viene suddiviso in due gruppi:

==> High Hazard, Process - HHP (rischio alto di processo): si riferisce ad attività dove i materiali presenti hanno un carico di incendio alto e presentano elevata combustibilità ed elevata velocità di propagazione delle fiamme.

HHP è sub-diviso in quattro gruppi:

- HHP1 - High Hazard - Process Gruppo 1
- HHP2 - High Hazard - Process Gruppo 2
- HHP3 - High Hazard - Process Gruppo 3
- HHP4 - High Hazard - Process Gruppo 4

Le aree classificate HHP4 sono protette da sistemi a diluvio che non sono previsti dalla norma EN 12845.

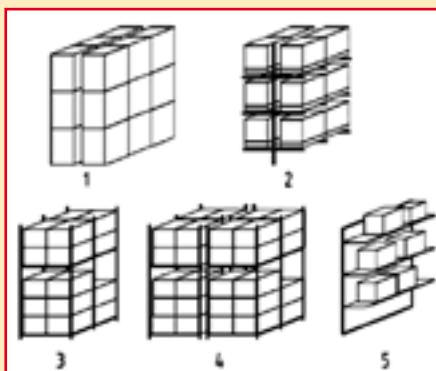
==> High Hazard, Storage - HHS (rischio alto di stoccaggio): si riferisce a depositi di materiali dove l'altezza di stoccaggio eccede determinati limiti che la stessa norma specifica.

HHS è sub-diviso in quattro categorie:

- HHS1 - High Hazard - Storage Categoria I
- HHS2 - High Hazard - Storage Categoria II
- HHS3 - High Hazard - Storage Categoria III
- HHS4 - High Hazard - Storage Categoria IV

La configurazione del deposito deve essere classificata come segue:

- ST1: merci libere o accatastate a blocchi;
- ST2: merci su pallets accatastate in file singole, con corridoi di larghezza non minori di 2.4 m;
- ST3: merci su pallets accatastate in file multiple (incluse file doppie);
- ST4: merci su scaffali per pallet (scaffali per pallet a correnti);
- ST5: merci su scaffali con ripiani pieni o grigliati di larghezza uguale o inferiore ad 1 m;
- ST6: merci su scaffali con ripiani pieni o grigliati di larghezza compresa tra 1 e 6 metri.



1. Deposito con merci libere (ST1)
2. Deposito su scaffali per pallet (ST4)
3. Deposito con pallets accatastati (ST2)
4. Deposito con pallets accatastati in file multiple (ST3)
5. Deposito su scaffali con ripiani pieni o grigliati (ST5/6)

Esempi di attività sono riportati negli allegati B e C della norma.

Di seguito viene riportata una tabella indicante i parametri relativi ai criteri di progettazione idraulica per le classificazioni esposte, così come riportato all'interno della norma.

CLASSE DI PERICOLO	DENSITÀ DI SCARICA DI PROGETTO MM/MIN	AREA OPERATIVA M ²	
		IMPIANTI AD UMIDO O PREAZIONE	IMPIANTI A SECCO O ALTERNATIVI
LH	2,25	84	NON CONSENTITO. UTILIZZARE OH1.
OH1	5,0	72	90
OH2	5,0	144	180
OH3	5,0	216	270
OH4	5,0	360	NON CONSENTITO. UTILIZZARE HHP1.
HHP1	7,5	260	325
HHP2	10,0	260	325
HHP3	12,5	260	325
HHP4	DILUVIO (VEDI NOTA)		

Nota: gli impianti a diluvio non sono coperti da questa normativa. Necessitano di particolare considerazione.

(*) Norma UNI EN 12845:2005 Table 3 – Design criteria for LH, OH and HHP

CONFIGURAZIONE DEL DEPOSITO	DENSITÀ DI SCARICA DI PROGETTO L/MIN/M ²	AREA OPERATIVA (IMPIANTO AD UMIDO O PREAZIONE) M ²
ST1 MERCİ LIBERE O ACCATASTATE	DA 7.5 A 30 SECONDO L'ALTEZZA DI IMPILAMENTO MERCİ	DA 260 A 300
ST2 MERCİ SU PALLETS ACCATASTATE IN FILE SINGOLE	DA 7.5 A 30 L/MIN/M ² SECONDO L'ALTEZZA DI IMPILAMENTO MERCİ	DA 260 A 300
ST4 MERCİ SU SCAFFALI PER PALLETS		
ST3 MERCİ SU PALLETS ACCATASTATE IN FILE MULTIPLE	DA 7.5 A 17.5 L/MIN/M ² SECONDO L'ALTEZZA DI IMPILAMENTO MERCİ	300
ST5 E ST6 MERCİ SU SCAFFALI CON RIPIANI PIENI O GRIGLIATI		

(*) Norma UNI EN 12845:2005 Table 4 – Design criteria for LH, OH and HHP

Scelta dell'alimentazione idrica

La norma EN 12845 prevede *quattro diversi tipi di alimentazione*:

A) Alimentazioni di tipo singolo

Sono ammesse le seguenti alimentazioni di tipo singolo:

- a) un collegamento ad acquedotto;
- b) un collegamento ad acquedotto con una o più pompe di surpressione;
- c) un serbatoio a pressione (solamente per rischi LH ed OH1);
- d) un serbatoio a gravità;
- e) un serbatoio di accumulo con una o più pompe;
- f) una riserva virtualmente inesauribile con una o più pompe.

B) Alimentazioni di tipo superiore

Sono considerate di tipo superiore le alimentazioni idriche di tipo singolo che presentano un più elevato grado di affidabilità.

Costituiscono alimentazione di tipo superiore:

a) un tronco di acquedotto alimentato da entrambe le estremità che soddisfa le seguenti condizioni:

- ogni estremità deve assicurare la pressione e la portata richiesta dal sistema;
- deve essere alimentato da due o più sorgenti di approvvigionamento;
- deve essere indipendente in ogni punto su un singolo comune tronco principale;
- se il collegamento richiede pompe di surpressione devono essere previste due o più pompe;

b) un serbatoio di gravità senza pompa di ripresa o un serbatoio di accumulo con due o più pompe di surpressione, dove il serbatoio soddisfa le condizioni seguenti:

- il serbatoio deve essere di massima capacità;
- non deve esistere la possibilità di ingresso per luce o corpi estranei;
- deve essere utilizzata acqua potabile;
- il serbatoio deve essere verniciato o protetto contro la corrosione in modo da ridurre la necessità di svuotamento per manutenzione a periodi non inferiori a dieci anni;

c) una fonte inesauribile con due o più pompe.

C) Alimentazione di tipo doppio

L'alimentazione idrica di tipo doppio consiste in un'alimentazione proveniente da due sorgenti indipendenti, ciascuna in grado di assicurare le prestazioni specificate dalla stessa norma EN 12845.

Qualsiasi combinazione di alimentazioni singole (incluse le alimentazioni singole di tipo superiore) può essere usata con le seguenti limitazioni:

- a) non può essere utilizzato più di un serbatoio a pressione per sistemi classificati OH1;
- b) può essere usato un solo serbatoio di deposito del tipo a capacità ridotta.

D) Alimentazioni di tipo combinato

Le alimentazioni idriche di tipo combinato saranno costituite da alimentazioni singole superiori o doppie progettate per alimentare più impianti antincendio come, ad esempio, un impianto a idranti e un impianto sprinkler.

Approvvigionamenti di acqua combinati saranno solamente doppi approvvigionamenti di acqua superiori, progettati per alimentare più sistemi di estinzione incendi, come nel caso di sistemi combinati di idranti e sprinkler.

È da notare che alcune aree non possono essere protette da impianti sprinkler con alimentazione di tipo combinato.

Le alimentazioni di tipo combinato dovranno rispondere alle condizioni seguenti:

- a) i sistemi saranno interamente calcolati;
- b) l'alimentazione dovrà essere capace di assicurare una portata uguale alla somma delle portate massime di ogni singolo sistema ipotizzato contemporaneamente in funzione. La portata sarà riferita alla pressione richiesta dal sistema più esigente;
- c) la durata dell'approvvigionamento non sarà inferiore a quella richiesta dal sistema più esigente;
- d) dovranno essere installati doppi collegamenti tra gli approvvigionamenti di acqua e i sistemi di estinzione.

La norma EN 12845 prevede anche un sezionamento della rete di approvvigionamento di acqua. Infatti, i collegamenti tra le fonti di alimentazione e la valvola di controllo saranno installati in modo da assicurare e facilitare:

- a) il controllo dei componenti principali come filtri, gruppo pompe, valvola di non-ritorno e contatore;
- b) che qualsiasi problema che interessi una fonte di approvvigionamento d'acqua non danneggi il funzionamento di alcuna altra fonte di approvvigionamento;
- c) che la manutenzione possa essere eseguita su una fonte di approvvigionamento senza danneggiare il funzionamento di alcun'altra fonte di approvvigionamento.

Autonomia

Gli approvvigionamenti di acqua dovranno essere capaci di fornire automaticamente le caratteristiche di pressione/portata richieste dal sistema.

Se l'approvvigionamento di acqua viene utilizzato per diversi sistemi idrici di estinzione incendi (vedi alimentazioni di tipo combinato), ad eccezione del caso di serbatoi in pressione, ogni approvvigionamento dovrà avere la capacità sufficiente per assicurare i seguenti tempi di autonomia:

- LH: 30 min;
- OH: 60 min;
- HHP e HHS: 90 min.

Emissioni in atmosfera: chiarimenti sull'obbligo di autorizzazione

Chiarimenti sul Testo Unico ambientale

Definizione di impianto

Le attività esercitate in assenza di impianto

Riprendendo l'articolo pubblicato sul n.30 di "Azienda Sicura" con questo articolo si vuole approfondire, a circa otto mesi dall'entrata in vigore della parte quinta del decreto legislativo n. 152 del 3 aprile 2006 a tutti noto ormai come *testo unico ambientale*, l'ambito legato all'applicazione dell'obbligo di autorizzazione in quanto la nuova disciplina si discosta in maniera netta da quella preesistente e ormai abrogata (DPR 203/88).

Con la nuova disciplina infatti un impianto, per essere assoggettato al titolo I parte quinta del decreto 152/2006, deve anzitutto produrre un'emissione in atmosfera intesa come *"qualsiasi sostanza solida, liquida o gassosa introdotta nell'atmosfera che possa causare inquinamento atmosferico"* a propria volta definito come *"ogni modificazione dell'aria atmosferica, dovuta all'introduzione nella stessa di una o più sostanze in quantità e con caratteristiche tali da ledere o costituire un pericolo per la salute umana o per la qualità dell'ambiente oppure tali da ledere i beni materiali o compromettere gli usi legittimi dell'ambiente"*.

Alla luce di queste definizioni pertanto un impianto (o come vedremo una attività) che non rilascino emissioni aventi le caratteristiche anzidette non rientra nell'obbligo di autorizzazione. Questo fatto si pone in evidente contrasto con altri aspetti citati dal d. Lgs 152/2006 quale ad esempio la disciplina degli scarichi idrici secondo la quale ogni "immissione di acque reflue..." indipendentemente dalla propria natura inquinante deve essere preventivamente autorizzato.

Altra significativa novità rispetto alla precedente normativa è che per *"impianto"* (in quanto impianto da autorizzare) si intende *"il macchinario o il sistema o l'insieme di macchinari o di sistemi costituito da una struttura fissa e dotato di autonomia funzionale in quanto destinato ad una specifica attività; la specifica attività a cui è destinato l'impianto può costituire la fase di un ciclo produttivo"*.

Con questa definizione di impianto sembra che il legislatore abbia ribaltato lo scenario interpretativo rispetto ai disposti normativi precedenti, nel senso che il concetto di impianto non è più da far coincidere con quello di *"stabilimento"* né tanto meno identificabile con la *"specifica produzione"* cui è preordinato, ma semmai è da riferirsi a quello di *"macchinario"* destinato ad una specifica attività (ma che non coincide più con la specifica produzione) ponendo lo stesso rappresentare anche una semplice fase di

un più ampio ciclo produttivo.

Un'altro aspetto innovativo della nuova normativa è quello legato alla possibilità che l'autorità competente al rilascio dell'autorizzazione, con proprio giudizio discrezionale (valutate le condizioni tecniche ed economiche) consideri come unico impianto (quindi con l'assoggettazione ad unica autorizzazione) più impianti che sulla scorta della definizione di impianto come precedentemente descritta costituirebbero invece impianti distinti e quindi da assoggettare a più autorizzazioni. Tale possibilità può tuttavia avvenire ove ricorrano tassativamente le condizioni seguenti:

- impianti con caratteristiche tecnico-costruttive simili;
- impianti che producano emissioni con caratteristiche chimico-fisiche omogenee;
- impianti localizzati nello stesso luogo;
- impianti destinati a specifiche attività tra loro identiche

Un'altra rilevante novità riguarda l'obbligo di autorizzare talune *attività* che vengono esercitate in assenza di impianto. Il decreto si riferisce a tre attività tassativamente indicate nei commi 10 e 12 dell'art. 269 (che fa, comunque salve le attività in deroga di cui all'art. 272, comma 1) ovvero:

- verniciatura;
- lavorazione, trasformazione o conservazione di materiali agricoli (purché diano luogo effettivamente a emissioni);
- produzione, manipolazione, trasporto, carico, scarico o stoccaggio di materiali polverulenti.

Le attività di cui sopra devono peraltro possedere ulteriori requisiti ovvero:

- essere condotte in modo *"non occasionale"*;
- devono essere svolte in luogo appositamente dedicato a ciò;
- devono essere esercitate in assenza di un impianto (altrimenti ovviamente sarebbe lo stesso impianto a dover essere autorizzato).

Anche in questo caso specifico è previsto che l'autorità competente debba compiere una apposita valutazione in ordine all'eventuale possibilità di prescrivere il convogliamento delle emissioni prodotte da tali attività attraverso la realizzazione di un impianto (valutazione condotta tenendo conto delle migliori tecnologie disponibili o in presenza di particolari situazioni di rischio sanitario o zone che richiedano una particolare tutela ambientale).

Lombardia: Nuova legge in materia di aria

Nuova legge regionale in materia di inquinamento atmosferico

Obiettivo: ridurre l'inquinamento atmosferico

individuando nuovi strumenti per favorire la riduzione delle emissioni.

Il Consiglio regionale lombardo, il 28 novembre 2006, ha approvato a larga maggioranza una nuova legge in materia di inquinamento atmosferico: la legge Regionale 24/2006, pubblicata sul Supplemento ordinario del Bur Lombardia n. 50 del 13 dicembre 2006.

Il nuovo provvedimento, intitolato "Norme per la prevenzione e la riduzione delle emissioni in atmosfera a tutela della salute e dell'ambiente" si propone di affrontare in maniera globale la questione, prendendo cioè in considerazione tutti gli aspetti che incidono sull'inquinamento atmosferico.

Non si tratta, quindi, di una regolamentazione solo in materia di traffico veicolare o esclusivamente sugli impianti termici civili, ma di una serie di previsioni che attengono alle diverse fonti emissive che possono incidere sulla qualità dell'aria e che devono tutte essere prese in considerazione per ottenere risultati apprezzabili.

In particolare, si sono considerate come fonti di emissione le sorgenti stazionarie (ovvero gli impianti termici civili e quelli industriali), i trasporti su strada e le attività agricole e forestali.

L'obiettivo principale della nuova legge non è quello di introdurre nuove prescrizioni o nuovi divieti, ma di ridurre l'inquinamento atmosferico individuando nuovi strumenti per favorire la riduzione delle emissioni.

Tra questi strumenti di seguito si citano i principali:

- la certificazione energetica degli edifici, prevista dalla direttiva 2002/91/Ce e recepita in Italia con il Dlgs 19 agosto 2005, n. 192, che dovrà essere applicata anche sugli edifici di proprietà degli Enti locali,

oltre che sugli edifici privati di nuova costruzione o che vengono ristrutturati;

- gli incentivi previsti per l'utilizzo delle risorse geotermiche e delle pompe di calore e delle biomasse in ambito civile.

La Regione Lombardia ha definito alcune misure prioritarie:

- a partire dal luglio 2007 la limitazione, ma non ancora il divieto, dell'utilizzo di veicoli "pre Euro 1";

- dall'ottobre 2007 la sostituzione dei mezzi pubblici più inquinanti. Tale iniziativa è però rimessa alla volontà dei soggetti affidatari del servizio di trasporto locali, ai quali la Regione riconoscerà un credito d'imposta;

- l'incentivo al rinnovo del parco veicolare, la diffusione dei filtri antiparticolato e l'utilizzo di carburanti a basso impatto ambientale (gassosi e bio-derivati).

In merito alla procedura autorizzativa, viene confermata la competenza delle Province in tema di rilascio, rinnovo e riesame delle autorizzazioni alle emissioni in atmosfera. Inoltre alle Province Lombarde viene attribuita la competenza in materia di autorizzazione integrata ambientale, con la sola esclusione di quelle relative agli impianti di incenerimento dei rifiuti.

La nuova legge regionale prevede inoltre la creazione di strumenti di pianificazione: la Giunta regionale dovrà approvare un Programma regionale di interventi per il risanamento della qualità dell'aria, indicando, in particolare, l'ammontare delle risorse finanziarie a ciò destinate, e istituirà un Tavolo permanente, con funzioni consultive, al quale parteciperanno tutti gli Enti locali interessati, le associazioni imprenditoriali e delle parti sociali.

IL PIMUS

Il Piano di montaggio, uso e smontaggio dei ponteggi

Le vigenti disposizioni in merito ai ponteggi

Trabattelli e ponti sui cavalletti

Il PiMUS (Piano di montaggio, trasformazione, uso e smontaggio) del ponteggio, previsto dal D.Lgs. 235/03 (entrato in vigore il 19 luglio 2005), è il documento che il datore di lavoro deve tenere in cantiere in relazione al ponteggio presente.

Tale documento, secondo la norma, può assumere la forma di un piano di applicazione generalizzata integrato da istruzioni e progetti particolareggiati per gli schemi speciali costituenti il ponteggio, ed è messo a disposizione di tutti i lavoratori interessati.

La norma precisa che "il datore di lavoro provvede a redigere a mezzo di persona competente un piano di montaggio, uso e smontaggio"; il PiMUS quindi, è un obbligo del datore di lavoro dell'impresa che monta e smonta i ponteggi e deve essere predisposto prima di iniziare le attività sul ponteggio.

Le operazioni di montaggio, uso, manutenzione, verifica e smontaggio dei ponteggi deve essere eseguita sotto la supervisione di preposti e ad opera di addetti che sono stati debitamente formati. Possono, quindi, svolgere attività sui ponteggi solo le persone che hanno frequentato specifico corso teorico-pratico (della durata di 28 ore) previsto dalla Legge.

I preposti, che hanno svolto per almeno 3 anni l'attività di montaggio e smontaggio ponteggi e gli addetti, che hanno svolto per almeno 2 anni quest'attività, sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione en-

tro i 2 anni successivi (al 19.07.2005, quindi entro il 19.07.2007).

Questo significa che i soggetti con l'esperienza richiesta possono continuare a svolgere, nell'immediato periodo, le attività sui ponteggi anche senza il corso, purchè la formazione sia svolta entro i 2 anni successivi.

Le vigenti disposizioni in merito ai ponteggi prevedono:

- sia impedito lo scivolamento degli elementi di appoggio del ponteggio;
- che i piani di posa degli elementi di appoggio abbiano una capacità portante sufficiente;
- che il ponteggio sia stabile;
- che dispositivi appropriati impediscano lo spostamento involontario dei ponteggi su ruote durante l'esecuzione dei lavori in quota;
- che le dimensioni, la forma e la disposizione degli impalcati di un ponteggio siano idonei alla natura del lavoro da eseguire, adeguati ai carichi da sopportare e tali da consentire un'esecuzione dei lavori e una circolazione sicura;
- che il montaggio degli impalcati dei ponteggi sia tale da impedire, durante l'uso, lo spostamento degli elementi componenti, nonché la presenza di spazi vuoti pericolosi fra gli elementi che costituiscono gli impalcati e i dispositivi verticali di protezione collettiva contro le cadute;



- che si debba provvedere a evidenziare, mediante segnaletica di avvertimento di pericolo, e delimitare, con elementi materiali che impediscono l'accesso, le parti di ponteggio non pronte per l'uso, in particolare durante le operazioni di montaggio, smontaggio o trasformazione.

Con la circolare n. 25 del 2006, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ha indicato i contenuti minimi che devono essere presenti ed approfonditi nel Piano di montaggio, trasformazione e smontaggio (PI-MUS) del ponteggio:

1. Dati identificativi del luogo di lavoro.
2. Identificazione del datore di lavoro che procederà alle operazioni di montaggio e/o trasformazione e/o smontaggio del ponteggio.
3. Identificazione della squadra di lavoratori, compreso il preposto, addetti alle operazioni di montaggio e/o trasformazione e/o smontaggio del ponteggio.
4. Identificazione del ponteggio.
5. Disegno esecutivo del ponteggio.

6. Progetto del ponteggio, quando previsto; deve essere redatto il calcolo di resistenza, stabilità e delle corrispondenti configurazioni di impiego.

Nel caso in cui il ponteggio da montare sia conforme al D.P.R. n. 164/1956 e a quanti riportato nel libretto redatto dal costruttore si è esonerati dalla redazione del calcolo di resistenza e stabilità.

7. Indicazioni generali per le operazioni di montaggio e/o trasformazione e/o smontaggio del ponteggio ("piano di applicazione generalizzata").

8. Illustrazione delle modalità di montaggio, trasformazione e smontaggio, riportando le necessarie sequenze "passo dopo passo", nonché descrizione delle regole puntuali/specifiche da applicare durante le suddette operazioni di montaggio e/o trasformazione e/o smontaggio ("istruzioni e progetti particolareggiati"), con l'ausilio di elaborati esplicativi contenenti le corrette istruzioni, privilegiando gli elaborati grafici costituiti da schemi, disegni e foto.

9. Descrizione delle regole da applicare durante l'uso del ponteggio.

10. Indicazioni delle verifiche da effettuare sul ponteggio prima del montaggio e durante l'uso.

TRABATTELLI E PONTI SU CAVALLETTI

Circolare n. 30 del 3 novembre 2006 - **MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE** - Art. 36-quater, D.Lgs. n. 626/94 e s.m.i. - Chiarimenti concernenti i ponteggi su ruote (trabattelli) ed altre attrezzature per l'esecuzione di lavori temporanei in quota in relazione agli obblighi di redazione del piano di montaggio, uso e smontaggio (Pi.M.U.S.) e di formazione.

Gazzetta Ufficiale n.265 del 14/11/2006

Si fa riferimento alle numerose richieste di chiarimenti riguardanti gli obblighi del datore di lavoro in relazione alle operazioni di montaggio, uso e smontaggio di alcune attrezzature di lavoro per l'esecuzione di lavori temporanei in quota.

Al riguardo, con particolare riferimento agli adempimenti, di cui all'art. 36-quater del D.Lgs. n. 626/94 così come introdotto dal D.Lgs. n. 235/03, concernenti la redazione di un piano di montaggio, uso e smontaggio (Pi.M.U.S.), in funzione della complessità del ponteggio scelto e la relativa formazione degli addetti alle succitate previste operazioni, si comunica quanto di seguito riportato.

Il comma 4 alla lettera d) del succitato art. 36-quater richiama anche i "ponteggi su ruote" in ordine agli obblighi previsti in generale per i ponteggi. Per tali attrezzature - comunemente denominate "trabattelli" -, considerate le modalità di montaggio, uso, trasformazione e smontaggio, sostanzialmente ripetitive per tutti i diversi modelli presenti sul mercato, nonché le semplici configurazioni adottabili, peraltro assai difficilmente modificabili - contrariamente a quanto si riscontra per i ponteggi metallici fissi -, per ciò che concerne la redazione del Pi.M.U.S. si ritiene sufficiente il semplice riferimento alle istruzioni obbligatorie fornite dal fabbricante, eventualmente completate da informazioni (ad esempio sugli appoggi e sugli ancoraggi) relative alla specifica realizzazione.

Per ciò che riguarda altre attrezzature, quali ponti su cavalletti di altezza non superiore a metri 2, ponti sospesi, ponteggi a piani di lavoro autosollevanti e ponti a sbalzo, questo Ministero è dell'avviso che non trovano attuazione né le norme relative al Pi.M.U.S. né quelle relative alla formazione di cui al citato Accordo del 26 gennaio 2006.

Infatti i ponti su cavalletti di altezza non superiore a metri 2 sono esclusi dal campo di applicazione della norma; i ponti sospesi e i ponteggi a piani di lavoro autosollevanti sono soggetti alla norme di cui al D.P.R. n. 459/96 e le istruzioni per l'uso che obbligatoriamente accompagnano l'attrezzatura (vedi punto 1.7.4 dell'Allegato 1 al D.P.R. n. 459/96) definiscono le modalità per il montaggio e lo smontaggio dell'attrezzatura e le istruzioni per l'addestramento dei lavoratori ai quali, comunque dovrà essere erogata dal datore di lavoro la formazione di cui al già citato art. 38 del D.Lgs. n. 626/94; i ponti a sbalzo sono soggetti alla normativa specifica di cui al D.P.R. n. 164/56 che, all'art. 25 definisce le regole per il montaggio dei ponti mentre, per ciò che concerne la formazione dei lavoratori, anche in tale ultimo caso il datore di lavoro farà riferimento al disposto di cui al già citato art. 38 del D.Lgs. n. 626/94.

Il benessere organizzativo in azienda

Come migliorare il coinvolgimento e la produttività delle risorse umane

Il 21 novembre presso la sede di ISFOR 2000 si è tenuto un breve convegno sul benessere organizzativo. Sono intervenuti Fabio Lisca, consulente Prem1er, come moderatore, Carlo Consiglio, consulente Prem1er e docente a contratto presso l'Università di Genova, Pierangela Fanti, Human Resources Manager di SK Wellman, Giovanni Gardini, Human Resources Manager di Cogeme e Roberto Zini, titolare Farco e consigliere del Comitato Piccola Industria Associazione Industriali Bresciani.

L'argomento sembra aver suscitato notevole interesse, data la partecipazione del pubblico e le numerose domande alla fine delle relazioni. Ma che cosa si intende per benessere organizzativo? Innanzitutto è importante guardare al contesto che vede oggi le industrie competere in un mercato sempre più turbolento dove l'unico vantaggio competitivo è dato dall'innovazione, e per fare innovazione occorre un sempre maggiore coinvolgimento, una motivazione diretta e la reale partecipazione di chi presta il proprio lavoro. Come dire, non basta più lo spirito, l'energia, la forza, la perseveranza di un singolo imprenditore; oggi occorre la partecipazione di tutti coloro che lavorano nell'organizzazione, occorre cioè mettere in moto il capitale intellettuale costituito dal capitale umano di una azienda.

D'altra parte, più si incontrano organizzazioni, più si ha a che fare con aziende di tipo diverso, meno si incontrano situazioni di benessere organizzativo. La percezione in genere è proprio quella di un diffuso malessere di persone che vanno a lavorare in condizioni

di tensione, di estraneamento, di insoddisfazione. E ciò, a ben pensarci è ancora più straordinario, poiché ognuno di noi passa la maggior parte del suo tempo, del suo tempo migliore, in azienda a lavorare. Mette molte energie in ciò che fa, e di più, si porta a casa il lavoro, il lavoro lo insegue anche nei momenti di riposo e quindi il lavoro è una parte importante della nostra vita, una parte che si piglia una bella fetta della nostra vita. Non credo infatti che si vada a lavorare pensando a quando verrà il momento della pensione, credo piuttosto che nel lavoro si abbia voglia di realizzarsi, di esprimere se stessi, di dare il proprio contributo e provare della soddisfazione personale. Come ci ricorda Giovanni Gardini nel suo intervento, nel quale cita la sua esperienza in Panasonic, azienda fondata su alcuni principi etici e direttivi di comportamento molto forti, ben sintetizzati dal libro più noto del suo fondatore, Kanosuke Matsushita, che s'intitola "Not For Bread Alone", "non per la sola pagnotta". Di fatto il malessere organizzativo produce per le aziende dei veri e propri danni. A voler ben guardare si può osservare che le aziende in cui vi è un diffuso malessere organizzativo producono assenteismo, disaffezione, demotivazione, il rischio della crescita delle situazioni potenzialmente produttrici di infortuni, e, soprattutto, la crescita della conflittualità, la quale prende spesso una grande quantità di tempo ed energie, non tanto per essere gestita, quanto per essere portata avanti a discapito di quel che sono gli obiettivi aziendali. Roberto Zini sottolinea che molto spesso è l'impronta che un imprenditore da alla propria azienda a stabilire il



passo che determina i fattori ambientali e stabilisce il benessere organizzativo; inoltre, la domanda di chiarezza e di comportamenti etici arriva oggi dallo stesso ambiente sociale, esempio ne sono i bilanci etici e la SA 8000, ovvero l'attenzione alla crescita sostenibile e cioè non a danno delle future generazioni. Mentre Pierangela Fanti mette in evidenza come alcuni valori aziendali come ad esempio la meritocrazia, laddove effettivamente praticati, come nel caso della multinazionale in cui lavora, portino risultati evidenti. Tutti sottolineano l'importanza della coerenza tra i valori aziendali, ciò che viene dichiarato, ciò che viene sostenuto e detto, e i comportamenti che vengono poi di fatto tenuti; coerenza che risulta fondamentale nella costruzione della fiducia e della credibilità e capaci quindi di produrre il desiderato benessere organizzativo.

Dunque cosa significa stare bene in una organizzazione? Innanzitutto bisogna guardare al benessere nel senso di un ambiente sicuro e salutare in cui si lavora, e per questo aspetto esiste la normativa sulla sicurezza sul lavoro, la 626, in cui la vera novità è proprio l'estensione del concetto di salute alla sfera psichica della persona, da cui l'attenzione ai fattori di stress, per esempio, e ai pericoli che possono essere indotti dalle situazioni di lavoro in condizione di tensione psichica. Dall'altra parte va valutato il benessere come contesto, nel senso di ambiente che diventa motivante per le persone e che produce spirito di iniziativa, collaborazione, impegno e responsabilità. Certo non si può prescindere dal benessere personale, che nell'ambiente adeguato trova una spinta in più per accrescere la motivazione e l'impegno in ciò che si fa. E, quindi, non si può prescindere da quello che è il benessere come empowerment personale, soggettivo, di rinforzo all'accrescimento delle proprie capacità personali, in grado di dare quindi maggiore responsabilità, un più alto livello di motivazione e risultati più efficaci.

Ma, a pensarci bene, il benessere organizzativo è qualcosa di più di un fattore personale, o di sicurezza sul lavoro, o prettamente ambientale: esso implica, infatti, l'insieme di molti fattori. Ma come si identifica il benessere organizzativo? Uno dei metodi più efficaci è quello di svolgere un'analisi di clima. Questo tipo di analisi permette di capire come le persone vivono nell'ambiente in cui lavorano, il clima che è venuto

a crearsi, alcuni aspetti della cultura organizzativa, l'identificazione con l'azienda, il senso di appartenenza, quanto le persone riescono a sentirsi realizzate nel lavoro che fanno, e quali prospettive di carriera intravedono in quell'organizzazione. Naturalmente un'analisi di clima deve svolgersi secondo criteri di trasparenza adeguati per avere dei risultati validi e significativi. In genere, dalle esperienze fatte, risulta



che l'analisi di clima è piuttosto importante soprattutto per i vertici della direzione aziendale che spesso tendono a non accorgersi dei fattori ambientali che si sono venuti a creare nel corso del tempo. Per capire appieno l'insieme dei fattori che concorrono a creare benessere organizzativo prendiamo a prestito le parole di Carlo Consiglio che durante la conferenza ha spiegato come il benessere

organizzativo produca un ambiente generativo, un contesto, cioè, che recupera e favorisce l'investimento psichico degli individui che lavorano all'interno dell'organizzazione. Ambiente generativo, quindi, capace di produrre partecipazione, senso di appartenenza, espressione del proprio potenziale, un ambiente in cui le competenze trovano espressione piena, in cui si generano soluzioni valide, in cui si crea innovazione, capace di rigenerare energie, di attuare situazioni di relazioni positive tra le persone e di concretizzare solidarietà tra gruppi di lavoro, un ambiente in grado di riprodurre costantemente un clima partecipativo che avvince le persone, gratificandole e rendendole orgogliose di far parte della stessa azienda. Tutti fattori che oggi sono diventati variabili produttive e competitive fondamentali.

L'insieme di fattori che costituiscono il benessere organizzativo si possono esplicitare in 10 aree del contesto aziendale e sono:

il benessere gestionale

il benessere relativo ai processi produttivi

il benessere strumentale, ovvero quello legato agli strumenti produttivi

il benessere delle prestazioni

il benessere professionale

il benessere relazionale

il benessere valutativo

il benessere ambientale

il benessere contrattuale

L'orientamento al lavoro tra formazione e prossimità

L'orientamento e accompagnamento al lavoro

Il Centro di valorizzazione per l'Impiego

Un'esperienza

Lo scorso numero di "Azienda Sicura" ha dato inizio a un dialogo/confronto su possibili forme di "solidarietà sostenibile": sono piccole azioni che il Servizio Avviamento al Lavoro del Comune di Brescia propone e che possono essere fatte proprie da quelle aziende che hanno individuato nella "dimensione etica" un carattere di "qualità" del proprio lavoro. Abbiamo accennato alla difficoltà che alcune categorie di persone (ultraquarantacinquenni dotati di obsolete professionalità, giovani e adulti in situazione di fragilità, donne che necessitano di una tardiva immissione nel mercato del lavoro, ragazzi reduci da ripetute espulsioni scolastiche) incontrano nell'impatto con il nuovo mercato del lavoro, sempre più selettivo ed esigente. La "scommessa" che il Comune di Brescia, unitamente al Settore Lavoro della Provincia, ha voluto affrontare è che **l'ingresso nel circuito assistenziale possa essere evitato o notevolmente ridotto se si favoriscono e promuovono azioni di orientamento e accompagnamento al lavoro.**

In questo secondo numero, vorremmo esplicitare, attraverso la narrazione di un caso concreto, **qual è il senso e il significato di un percorso di orientamento al lavoro** per persone "segnate" da eventi che, in un modo nell'altro, hanno drasticamente ridotto la loro "spendibilità" nel mercato del lavoro.

Nel viaggio della propria vita succede di perdersi, talvolta anche di morire dentro e non sapere più dove andare. Bisogna, allora, trovare qualcuno che ri-orienti, riconosca e aiuti a riportare alla luce capacità e risorse dimenticate, sia disposto a camminare un po' insieme per ritrovare la strada e riproporsi alla vita con dignità.

La famiglia di Elvira sono gli amici del Carmine: un quartiere storicamente "malfamato", agli occhi della gente, dove si verificano quotidianamente episodi di micro e macro criminalità e si considera ancora pericoloso passare dopo una certa ora. In questo quartiere

Elvira, dopo aver perso i suoi due fratelli ed essere rimasta sola al mondo, si ammala di depressione. Perde il lavoro, anzi, lo lascia perché non riesce più ad alzarsi dal letto e ad uscire di casa, paga l'affitto con i soldi della liquidazione, fa fatica persino a fare le spese e a prepararsi qualcosa da mangiare. La conoscono in tanti nel quartiere: conoscevano i suoi fratelli, morti tragicamente. Una rete di solidarietà si costituisce spontaneamente: c'è chi la invita a pranzo, chi le offre la sua doccia perché il bagno del monolocale di Elvira è rotto, chi si dà da fare per il lavoro anche se, al momento, non sembra proprio che Elvira possa affrontare un impegno continuativo. Una ragazza, che lavora come operatrice sociale e abita di fronte a Elvira, le propone una visita da una psichiatra di sua fiducia. L'accompagna, il colloquio va bene, Elvira è intenzionata a tornare, la psichiatra la vede gratuitamente. Aiutata dai farmaci e dalla psicoterapia si riprende un po', e, nonostante tante reticenze, si presenta all'assistente sociale per avere un lavoro: le viene proposto un percorso di orientamento.

Il servizio, che si chiama "Centro di valorizzazione per l'Impiego" ed è promosso congiuntamente da Comune e Provincia di Brescia, è al primo piano di un vecchio stabile del quartiere, a cento metri da casa sua. La prima domanda che Elvira, varcata la soglia del Centro, ci pone è: "Perché per trovare un lavoro devo parlare tanto con voi?". Alla nostra risposta: "Perché così ci conosciamo e possiamo cercare insieme il lavoro più adatto. Senza conoscerti non posso sapere quali sono i tuoi sogni e quanto e come si possano realizzare", la sua replica, secca, è: "Io non ho sogni, ho smesso di sognare quando sono morti i miei fratelli, per questo sono così stronza". Non è vero, anzi, Elvira è una ragazza simpatica e aperta, con lei si sta volentieri perché è schietta ma non sfacciata, è immediata ma non impulsiva, semplice ma spesso arguta nelle sue osservazioni. La sua "provocazione" le ha invece for-

nito l'occasione per parlare molto di sé, per liberarsi, un incontro dopo l'altro, dei macigni che fino a quel momento aveva custodito dentro.

Elvira aveva paura di scoprirsi, ha voluto verificare il nostro coinvolgimento, la nostra funzione; sapeva che avrebbe "vuotato il sacco" ma voleva una conferma di non invadenza, di libertà, di protagonismo. Ci ha presi per mano non per farsi condurre bensì per camminare con noi lungo un percorso che aveva timore ad affrontare da sola.

Lavorando in stretta collaborazione con la psichiatra e l'assistente sociale proponiamo il percorso di orientamento partendo dai metodi autobiografici con l'intenzione di aiutarla a "far pace" con il suo passato. Nel succedersi degli incontri, Elvira rielabora i periodi "bui" della sua vita, sperimenta consapevolmente la vicinanza, la gratuità dei gesti dei suoi amici, scopre nuovi valori che contribuiscono a ri-significare la sua vita, arriva a ripensarsi in un futuro in cui ha uno spazio e un ruolo. Contemporaneamente, al Centro verificiamo le sue competenze, compiliamo insieme un curriculum, l'aiutiamo a cercare un lavoro, la stimoliamo a fare domande e a rispondere alle inserzioni, le mettiamo a disposizione fax, telefono, posta elettronica. Un'azienda di assemblaggio le dà la possibilità di sperimentare due mesi di tirocinio; il Comune procede alla convenzione e alle assicurazioni RC e Inail; si stende, insieme ai responsabili aziendali un progetto di tirocinio. Lavoriamo soprattutto sulla dimensione relazionale ponendoci due obiettivi: il consolidamento della fiducia in sé e la crescita della dimensione grupale del lavoro. La tutor aziendale assume una funzione essenziale: affianca Elvira, le apre la strada nei rapporti con la squadra di lavoro ma, al tempo stesso, riesce con gradualità a renderla più autonoma e consapevole delle esigenze aziendali.

Ora Elvira è tornata a fare l'operaia, in lei è rimasta la spontaneità e l'irruenza di una volta ma la consapevolezza di sé è cresciuta. In una "lettera indirizzata a se stessa di oggi da se stessa tra un anno" scrive così:

Cara Elvira, ho trovato un lavoro che mi piace e con delle persone simpatiche. In questo lavoro mi impegnerò perché è giusto che le persone che mi sono state vicine capiscano che sono affidabile e lo sarò sempre. Adesso spero di trovare una persona che mi capisca e accetti il mio carattere un po' strano. Spero di trovare un po' più pace in me e verso le persone a cui voglio bene. Spero che mio nipote capisca che la vita dura troppo poco

per rendersi conto che gli sbagli a volte sono troppi e si arriva troppo tardi a comprendere quanti grossi sbagli si possono fare contro se stessi. Quasi tutte le sere prego i miei fratelli di stare vicino alla mia famiglia e a quelli che hanno bisogno. Le persone buone che hanno fatto del bene devono sempre soffrire: spero che un giorno, quando moriranno, il Signore le accolga con amore come ha fatto con i miei fratelli.

Alla luce del racconto di Elvira e tornando alla metafora del viaggio, possiamo dire che per orientare sia necessario far luce sulle mappe cognitive, emotive ed esperienziali della persona ma sia altrettanto importante far conto su "fidati compagni di viaggio" con i quali condividere la fatica del percorso: la vicinanza, la prossimità aiutano a riprendere fiducia in sé, a "guardare alto", ad ampliare l'orizzonte cui la persona è abituata per trovare un nuovo senso nella fatica di cambiare.

Un altro elemento assolutamente non trascurabile nel lavoro di orientamento è lo sviluppo del senso e del significato del lavoro per ogni singola persona. In persone da molto tempo assenti dal mercato del lavoro, infatti, è rilevante e frequente una visione "deformata" del lavoro stesso che spesso risponde a fantasie personali nelle quali non sono contemplate le regole, la fatica dell'apprendimento, la necessità di adattamento, l'accettazione di ruoli normati e dinamiche relazionali non sempre soddisfacenti. Orientamento al lavoro è, perciò, anche compiere con la persona un percorso di ri-motivazione partendo da un'analisi delle aspettative e dei vissuti emotivi e andando via via a riformulare un'idea di lavoro che rappresenti la **miglior mediazione** tra realtà e aspettative personali.



Il contratto di apprendistato professionalizzante

Inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

Formazione trasversale

Opportunità per valorizzare lavoratori e imprese

Il contratto di apprendistato recentemente disciplinato dal Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, come attuazione della Riforma al mercato del lavoro, meglio conosciuta come Legge Biagi, deve essere applicato a tutti i giovani assunti dopo il 02/07/2004. Abrogando la normativa previgente, la nuova normativa prevede l'applicazione di tre tipologie contrattuali:

1. **Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**, per giovani tra i 15 e i 18 anni, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.
2. **Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, per giovani tra i 18 e i 29 anni, finalizzato al conseguimento di titoli di livello secondario;
3. **Apprendistato professionalizzante** di cui parleremo diffusamente di seguito.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è l'erede del contratto di apprendistato e del contratto di formazione e lavoro.

Può essere stipulato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (non ancora compiuti) che, completato il percorso scolastico, intendono inserirsi in modo definitivo nel lavoro con la necessità di conseguire una qualificazione professionale direttamente sul campo.

Si caratterizza per i seguenti requisiti:

- deve essere in forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto e della qualifica da acquisire;
- deve essere predisposto un Piano Formativo Individuale;
- la categoria di inquadramento dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli, alla categoria

al cui conseguimento è finalizzato il contratto;

- ha una durata compresa tra un minimo di due anni e un massimo di sei anni (compresi, se presenti, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito della precedente tipologia);
- in corso di rapporto, il datore di lavoro non può recedere dal contratto in assenza di giusta causa o di giustificato motivo, al termine invece del periodo di apprendistato, previo preavviso, il datore può recedere liberamente;
- previsione di un monte ore di formazione formale esterna o interna all'azienda di almeno 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

I contenuti del percorso formativo si differenziano in 2 macroaree:

1. **competenze tecnico professionali** caratteristiche dell'attività aziendale ed individuale;
2. **competenze di base o trasversali**, i cui contenuti rappresentano il necessario bagaglio dell'apprendista nell'affrontare il mondo del lavoro (disciplina del rapporto di lavoro, prevenzione e sicurezza sul lavoro, efficacia comunicativa, sistemi di gestione aziendale, fondamenti di organizzazione aziendale, cooperazione lavorativa, problem solving e gestione del tempo). Ai suddetti argomenti dovranno essere dedicate 48 ore.

Fermo restando la durata minima obbligatoria di 120 ore annue di formazione formale svolta dall'apprendista, la normativa prevede tre differenti modalità di erogazione:

- a) **Formazione formale interamente svolta all'interno dell'azienda**, nel caso in cui l'impresa, sia in grado di documentare i seguenti requisiti:
 - esperienza almeno triennale nell'utilizzo di contratti a contenuto formativo (contratti di formazione lavoro, contratti di apprendistato art. 16 l. 196/97) e tirocini

formativi e di orientamento;

– strutture dell'impresa, che si occupino specificatamente e continuativamente dell'analisi dei fabbisogni, progettazione, pianificazione e della realizzazione delle attività di formazione per il personale occupato nell'impresa;

– disponibilità di locali idonei alla realizzazione di interventi di formazione teorica (reperibili anche all'esterno dell'impresa), distinti da quelli dove normalmente ha luogo l'attività lavorativa.

b) **Formazione interna integrata da apporti esterni all'azienda:** nel caso in cui l'impresa, pur essendo in possesso della capacità formativa formale, ritenga necessario integrare tale capacità attraverso il sostegno esterno all'azienda;

c) **Formazione formale interamente svolta all'esterno dell'azienda attraverso strutture accreditate:** nel caso in cui l'impresa non sia in possesso della capacità formativa formale, né relativamente alle competenze trasversali di base né alle competenze tecnico professionali.

Le imprese che desiderano formare i propri apprendisti alle competenze tecnico professionali, devono possedere inoltre i seguenti requisiti:

- risorse e strutture formative adeguate a trasferire le competenze necessarie per la formazione del profilo formativo individuato nel Piano formativo individuale;
- tutor che abbiano frequentato in modo documentabile la formazione prevista prima che venga erogata la formazione degli apprendisti;
- locali, aule, attrezzature e macchinari adeguati allo svolgimento della formazione formale prevista nel Piano formativo individuale.

Il Piano Formativo Individuale, che dovrà essere stilato per ciascun apprendista, ha lo scopo di disciplinare e programmare l'attività formativa da attuare nel periodo in cui il giovane sarà inserito con contratto di apprendistato professionalizzante. Al Piano Formativo dovrà essere allegata la dichiarazione di responsabilità di possesso dei requisiti di capacità formativa formale dell'impresa.

Il **tutor aziendale**, in questa prospettiva di formazione, non ha solo il compito di trasmettere

FORMAZIONE TUTOR AZIENDALI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Argomenti:

Prima mattinata:

1. Analisi della normativa di riferimento
2. Figura del tutor aziendale
3. Interazione tra tutor aziendale, apprendista e tutor formativo
4. Piano formativo individuale (a cosa serve, come redigerlo, come monitorarlo e migliorarlo)

Seconda mattinata:

5. Valutazione delle competenze in ingresso
6. Valutazione dell'apprendimento durante l'apprendistato
7. Dal gruppo al gruppo di lavoro

Terza mattinata

8. Motivazione dei collaboratori
9. Coordinamento del gruppo di lavoro
10. Gestione dei conflitti

Normativa di riferimento:

- art. 49 del D.Lgs. 276/2003
- CIRCOLARE N. 40/2004 del 14 ottobre 2004 del MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
- Giunta Regionale della Lombardia deliberazione n. 19432 del 19.11.2004

Per informazione sui corsi per apprendisti e per tutor:
Centro di Formazione Sintex
Tel 0302150381 - e.mail: sintex@farco.it

delle conoscenze, ma viene investito di responsabilità di accompagnamento, sostegno e crescita del giovane, nonché di verifica dell'apprendimento, durante l'intero percorso in apprendistato svolto in azienda.

Pertanto, il legislatore ha previsto che anche il tutor aziendale partecipi ad un percorso formativo, di un minimo di 12 ore a cui si aggiungono 4 ore dedicate all'apprendimento delle modalità per la stesura del Piano Formativo Individuale.

Qualora l'impresa scegliesse di rivolgersi ad enti di formazione esterna, dovrà garantire un raccordo con l'istituto formativo esterno attraverso un **tutor formativo**. Quest'ultimo avrà uno stretto raccordo con il tutor aziendale, rapporto mirato a creare la necessaria continuità tra l'attività formativa trasversale esterna e l'apprendimento di contenuti professionalizzanti.

La formazione, attuata mediante una specifica progettazione, in un ambiente formativo adeguato, si realizza mediante un percorso formativo finalizzato a conferire all'apprendista le competenze trasversali e tecnico-professionali per l'acquisizione di adeguata capacità professionale.

Permettendo alle aziende di beneficiare di sgravi contributivi e previdenziali, si agevola l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, garantendo loro una formazione continua.

Estintori Farco, i nemici del fuoco.



La divisione antincendio della Farco da oltre 20 anni fornisce con professionalità ed esperienza sistemi antincendio a più di 15.000 aziende distribuite sul territorio del nord'Italia. La Farco dispone di una vasta gamma di prodotti specifici per soddisfare



le più svariate esigenze di sicurezza antincendio. Un efficiente servizio di manutenzione è inoltre garantito dai furgoni-officina attrezzati per il controllo e la ricarica sul posto di ogni tipo di estintore secondo la norma UNI 9994.

FARCO

GROUP

Farco s.r.l.

Torbole Casaglia (BS) - via Artigianato, 9 - Tel. 030.21.500.44 (r.a.) - Fax 030.26.50.268 - www.farco.it - e-mail: info@farco.it
Marmirolo (MN) - via A. Grandi, 3 - Tel. 0376.29.46.02 - fax 0376.29.46.03 - www.farco.it - e-mail mantova@farco.it




SinerMed + Medicina del lavoro e Sinergie per la sicurezza
Un servizio completo nella gestione della sorveglianza sanitaria

SINERMED SRL: via Industria, 18 - 25030 - Torbole Casaglia (BS) - tel. 030.2065000 - fax 030.2065001 - e-mail: info@sinermed.it

SinerMed +

Giovane azienda del bresciano nata nel 1996 sulla spinta della direttiva macchine; si è affermata in questo settore specializzandosi nella costruzione di protezioni antinfortunistiche realizzate con telai in profili di alluminio di propria progettazione.



A.S. Protezioni - Stabilimento: Via Del Lavoro, 17/1
25069 - Villa Carcina (BS)
tel. 030 8900885 - fax 030 8907352
www.asprotezioni.it e-mail: info@asprotezioni.it



PROTEZIONI

ANTINFORTUNISTICHE PER MACCHINE OPERATRICI

- STRUTTURE PER MACCHINE NUOVE SPECIALI
 - ADEGUAMENTO A NORMATIVA 626 MACCHINE IN USO
 - CABINE INSONORIZZANTI
- PROTEZIONI STANDARD PER MACCHINE UTENSILI

Novità in tema di Privacy

Pubblicate linee guida del garante

Il trattamento di dati solo se "assolutamente indispensabili"

La documentazione relativa al personale

Sono state pubblicate le "linee guida" del garante per la privacy in materia di rapporto di lavoro. Con tale documento si vuole fare chiarezza circa il trattamento dei dati dei dipendenti da parte delle aziende.

In particolare il provvedimento ricorda che possono essere trattati esclusivamente i dati assolutamente indispensabili per il rapporto di lavoro. Allo stesso modo la comunicazione dei dati stessi deve essere effettuata esclusivamente nell'ambito degli obblighi di legge. Qualunque forma di comunicazione che esuli da tali obblighi deve essere preceduta dal consenso scritto del lavoratore, al quale deve essere fornita un'informativa in cui siano chiaramente identificati quali dati vengono trattati, quali sono trasmessi e a chi, e lo scopo della loro comunicazione.

genericamente conservati in archivi o armadi comuni all'amministrazione, ma in archivi/armadi specifici, onde evitare che possano essere anche involontariamente lasciati accessibili a persone diverse dagli incaricati del trattamento.

Da ultimo le linee guida ribadiscono l'obbligo di individuare e formalmente incaricare le persone che devono gestire tali dati (responsabili ed incaricati del trattamento) e di attuare le "misure minime" per la sicurezza dei dati previste dalla normativa sulla privacy (all. B al D.Lgs. 196/2003)

Rientra nell'argomento comunicazione anche l'uso di foto, o anche semplicemente del nome, sui cartellini identificativi, in avvisi o altro in bacheca, nei siti intranet o internet.

Il testo integrale delle linee guida è consultabile nel sito del garante, all'indirizzo www.garanteprivacy.it.

Per quanto riguarda il cartellino identificativo il garante chiede di verificare se l'inserimento del nome o di altri dati è indispensabile e non può essere sostituito da una diversa identificazione, quale un codice.

Per gli altri casi, senza consenso si possono pubblicare solo ordini di servizio, turni di lavoro o di ferie o simili, anche qui limitando la pubblicazione ai dati essenziali.

Un aspetto importante riguarda invece la gestione della documentazione relativa al personale: innanzitutto i "fascicoli" devono essere due distinti: una con tutta la documentazione generale ed un secondo per i certificati di malattia (che in ogni caso non devono riportare la diagnosi ma solo i giorni di assenza) ed eventuali altre informazioni di tipo sanitario (infortuni, malattie professionali).

Entrambi i fascicoli non devono essere

Entro il 31 marzo l'aggiornamento del DPS (documento programmatico sulla sicurezza dei dati)

Come ogni anno le aziende che si sono dotate del DPS(*) devono rivedere tale documento, apportandovi i necessari aggiornamenti o registrando comunque l'avvenuta verifica. Di tale aggiornamento va data informazione nella relazione di accompagnamento al bilancio d'esercizio.

(*) il DPS è obbligatorio per chi gestisce dati sensibili e/o giudiziari con strumenti informatici, facoltativo per tutti gli altri.

Sintex può supportare le aziende nell'espletamento di questo obbligo.

Il sistema di gestione ambientale

Uno strumento completo per la competitività

Al 31 novembre 2006 le aziende italiane che hanno adottato un Sistema di Gestione per la Qualità secondo lo standard ISO9001 sono 105.360 e quelle che hanno ufficialmente un Sistema di Gestione Ambientale secondo gli standard ISO14001/EMAS sono 9.501 + 699. Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna guidano la classifica della buona prassi organizzativa con ben 45.388 Certificati Qualità e 3.011 Certificati Ambientali ISO14001 (fonte dati Sincert).

E' interessante osservare come i sistemi organizzativi negli ultimi anni abbiano ottenuto il medesimo successo in termini di adesione indipendentemente dalla dimensione aziendale. Un tessuto economico già vitale e capace di reagire prontamente ai cambiamenti del mercato si è ulteriormente sviluppato passando dall'idea di "ISO = sovrastruttura burocratica" ad "ISO = architettura organizzativa".

Nonostante l'apripista della Certificazione sia stato il settore privato da alcuni anni anche il settore delle imprese pubbliche sta fortemente recuperando dimostrando ancora una volta l'estrema versatilità di uno strumento organizzativo fondato su principi ben collaudati.

E' tuttavia da sottolineare come il percorso alla Certificazione ISO non sia in verità automatico. E' di fondamentale importanza "la mano del sarto" che struttura il nuovo vestito organizzativo che, se non realizzato a regola d'arte, produce sicuramente gravi inefficienze con importanti perdite di tempo e denaro.

Sebbene sul fronte ambientale la Daminarca abbia, rispetto all'Italia, il quintuplo dei siti produttivi certificati EMAS per unità di popolazione, ci poniamo comunque sesti nella classifica generale Europea (fonte dati Commissione Europea Ambiente) guadagnando quota negli ultimi anni.

La coppia coerente degli schemi ISO9001 ed ISO14001/EMAS inoltre propone una stessa architettura organizzativa ma con finalità rispettivamente diverse: la qualità verso il cliente e la qualità del rispetto ambientale.

Soffermandoci sui vantaggi di un Sistema Organizzativo Ambientale ISO14001 / EMAS è possibile concretamente ragionare in termini di :

- completo controllo dei rischi ambientali primari e secondari e riduzione degli incidenti;
- garanzia della costante conformità normativa ambientale;
- eliminazione di sanzioni penali / civili riguardo la mancata applicazione della normativa ambientale;
- migliore ambiente di lavoro interno con impatto sulla salute e la sicurezza del personale;
- maggiore coinvolgimento e senso di appartenenza di lavoratori, fornitori e clienti;
- miglioramento dei rapporti con le comunità locali e le autorità di controllo territoriali;
- qualità della organizzazione per la gestione ambientale;
- controllo dei costi e risparmio di risorse (energia elettrica; acqua; gas; materia prima);
- riduzione dei costi assicurativi (incendio, verso terzi, verso la comunità locale);
- informazioni di performance ambientali convalidate in modo indipendente;
- miglioramento dell'immagine ed impiego dell'ambiente come strumento commerciale e di marketing.

Relativamente all'impatto economico di un progetto di sviluppo organizzativo ambientale dovremmo infine riuscire a considerarlo più un investimento generale che un semplice costo partendo già con il piede giusto di chi sa che arriverà lontano.